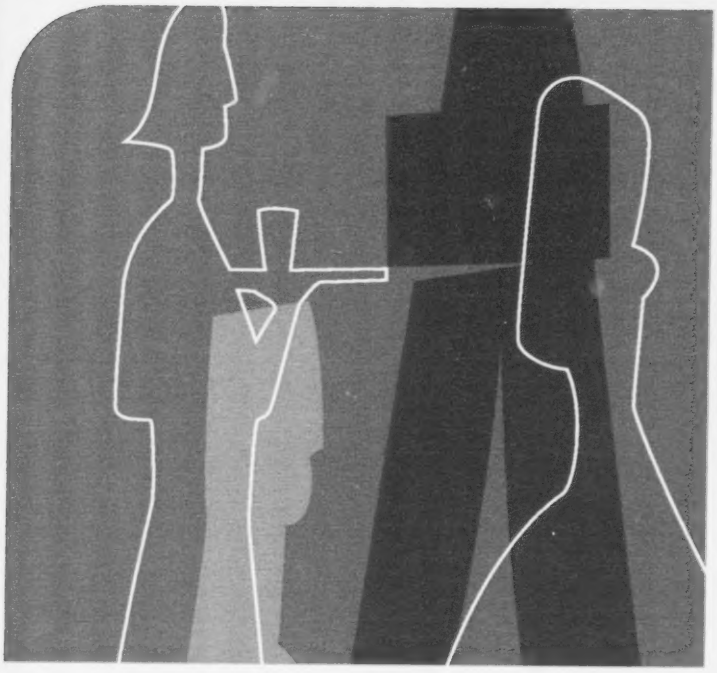


Rapport annuel de gestion

Commission de l'équité salariale

2012
13

Québec

Rapport annuel de gestion

Commission de l'équité salariale

2012
13

Reconnaître le travail féminin
à sa juste valeur :
un droit fondamental
et une question d'équité

Le contenu de cette publication a été produit par
la Commission de l'équité salariale.

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2013
Bibliothèque nationale du Canada
ISSN 1709-4496

© Gouvernement du Québec, 2013

Monsieur Jacques Chagnon
Président de l'Assemblée nationale
Hôtel du Parlement
Québec

Monsieur le Président,

Conformément à la Loi sur l'administration publique, j'ai le plaisir de vous transmettre le Rapport annuel de gestion 2012-2013 de la Commission de l'équité salariale.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

La ministre du Travail, de l'Emploi
et de la Solidarité sociale et
ministre responsable
de la Condition féminine

AGNÈS MALTAIS

Québec, septembre 2013

Madame Agnès Maltais
Ministre du Travail, de l'Emploi
et de la Solidarité sociale et
ministre responsable
de la Condition féminine
Hôtel du Parlement
Québec

Madame la Ministre,

J'ai l'honneur de vous présenter le Rapport annuel de gestion de la Commission de l'équité salariale pour la période du 1er avril 2012 au 31 mars 2013.

Je vous prie d'agréer, Madame la Ministre, l'expression de mes sentiments les plus distingués.

La présidente de la Commission de l'équité salariale,

MARIE RINFRET, avocate

Québec, septembre 2013

Table des matières

MESSAGE DE LA PRÉSIDENTE 7

DÉCLARATION SUR LA FIABILITÉ DES DONNÉES 8

FAITS SAILLANTS 9

PARTIE 1 » Commission de l'équité salariale et principaux éléments de contexte 10

1.1 **Commission de l'équité salariale** 11

1.2 **Principaux éléments de contexte** 14

PARTIE 2 » Présentation des résultats 16

2.1 **Synthèse du Plan stratégique 2009-2014** 17

2.2 **Sommaire des résultats pour l'année 2012-2013** 18

2.3 **Résultats détaillés pour l'année 2012-2013** 19

» ENJEU 1 : Le respect de la Loi sur l'équité salariale par toutes les entreprises de 10 personnes salariées ou plus 19

» ENJEU 2 : L'application soutenue et effective de la Loi sur l'équité salariale par les entreprises qui n'ont pas terminé leur exercice et les récalcitrantes 23

» ENJEU 3 : Une nouvelle dynamique de partenariat axée sur l'échange d'expertise, la responsabilisation et le relais d'information 25

» ENJEU 4 : Une organisation performante soutenue par un personnel compétent, motivé et mobilisé 28

2.4 **Synthèse des résultats relatifs à la Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens** 31

2.5 **Utilisation des ressources** 33

Ressources humaines 33

Ressources financières et matérielles 35

Ressources informationnelles 36

Nouvelles règles pour les bonis au rendement 37

PARTIE 3 » Autres exigences législatives et gouvernementales 38

3.1 **Exigences relatives aux services offerts par la Commission de l'équité salariale à ses clientèles** 40

3.2 **Exigences relatives au personnel de la Commission de l'équité salariale** 43

3.3 **Exigences relatives à la fois aux clientèles et au personnel de la Commission de l'équité salariale** 44

3.4 **Exigences qui ne s'appliquent pas à la Commission de l'équité salariale** 46

ANNEXE 1 » L'équité salariale ailleurs au Canada et dans certains pays européens 47

ANNEXE 2 » Comité consultatif des partenaires de la Commission de l'équité salariale 49

ANNEXE 3 » Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission de l'équité salariale 50

ANNEXE 4 » Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens de la Commission de l'équité salariale 53

ANNEXE 5 » Développement durable : actions réalisées en 2012-2013 57

RÉFÉRENCES 60

Message de la présidente

À titre de présidente de la Commission de l'équité salariale, c'est avec plaisir que je vous présente le Rapport annuel de gestion pour l'année 2012-2013. Les résultats qui y sont présentés sont conformes aux objectifs du Plan stratégique 2009-2014.

L'équité salariale, qui découle du droit à l'égalité entre les femmes et les hommes, est une valeur fondamentale qui doit faire partie du monde du travail au Québec. Toutefois, même si l'équité salariale progresse au Québec, il reste néanmoins du travail à accomplir. Les défis relatifs à la Loi sur l'équité salariale sont grands et la Commission de l'équité salariale doit sans relâche maintenir ses efforts afin de la faire comprendre et d'en assurer le respect. Cette Loi a pour objet d'éliminer la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des emplois traditionnellement ou majoritairement occupés par des femmes.

Pour ce faire, la Commission travaille en étroite collaboration avec ses partenaires issus de différents milieux. Ceux-ci sont d'importants relayeurs d'information qui lui permettent de joindre les employeurs visés par la Loi, les associations syndicales et les personnes salariées. Le Comité consultatif des partenaires est, quant à lui, un allié très précieux qui guide et oriente les actions de la Commission.

La dernière année s'est déroulée sous le signe de la continuité et de la consolidation de certains dossiers.

La Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale constitue un jalon important pour la Commission. En place depuis mars 2011, cette reddition de compte en est à sa deuxième année de production. Même si beaucoup de travail reste à accomplir afin que tous les employeurs au Québec produisent leur déclaration, la Commission peut aujourd'hui mesurer plus précisément le niveau d'application de la Loi sur l'équité salariale dans les entreprises du Québec et cibler ses activités de soutien et de vérification. Les données recueillies dans la Déclaration permettent à la Commission de connaître les obligations relatives à chaque employeur. Elle peut ainsi personnaliser son offre de services auprès de ces employeurs et développer des outils adaptés à leurs besoins.

De même, depuis janvier 2013, la Commission déploie son programme de vérification dans les entreprises. Par ce programme, la Commission intervient, de sa propre initiative, auprès des employeurs afin de vérifier s'ils respectent leurs obligations en vertu de la Loi et s'ils le font correctement.

En terminant, je tiens à souligner le travail remarquable et constant accompli par le personnel de la Commission de l'équité salariale, qui s'engage au quotidien à faire en sorte que l'équité salariale devienne une réalité de fait pour toutes les personnes salariées du Québec.

MARIE RINFRET, avocate

Déclaration sur la fiabilité des données

Les renseignements contenus dans le présent rapport annuel de gestion relèvent de la responsabilité de la présidente de la Commission de l'équité salariale au 31 mars 2013. Cette responsabilité porte sur la fiabilité des données de ce rapport et des contrôles afférents effectués.

Le Rapport annuel de gestion 2012-2013 de la Commission de l'équité salariale :

- décrit fidèlement la mission, les mandats, les valeurs et les orientations stratégiques de l'organisation;
- présente les orientations, les objectifs et les indicateurs de résultats du Plan stratégique 2009-2014 ainsi que les cibles à atteindre chaque fois qu'elles ont été déterminées.

À ma connaissance, les résultats et les explications contenus dans le présent rapport ainsi que les contrôles de ces données sont fiables et correspondent à la situation telle qu'elle se présentait au 31 mars 2013.

La présidente,

Marie Rinfret, avocate

Québec, septembre 2013

Faits saillants

Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale

Pour la première fois depuis l'entrée en vigueur de la Loi sur l'équité salariale, le formulaire de la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale, mis en ligne le 31 mars 2011, fait en sorte que les employeurs d'entreprises établies au Québec doivent rendre compte de l'état de l'application de la Loi. Cette déclaration permet à la Commission de sensibiliser les employeurs à leurs obligations en vertu de la Loi, de mesurer le taux d'application de celle-ci et de mieux cibler ses activités de soutien et de vérification. Au cours de l'année 2012-2013, 76 000 lettres d'invitation ont été expédiées aux entreprises, de même que 55 000 lettres de rappel. En mars 2013, 52 % des entreprises avaient produit leur déclaration annuelle.

La Commission poursuit ses efforts afin de sensibiliser et d'informer les employeurs relativement à cette obligation annuelle. Ce travail est facilité grâce à la collaboration des membres patronaux du Comité consultatif des partenaires et des autres partenaires de la Commission.

Nouveau programme de vérification

L'année qui vient de s'écouler a aussi été marquée par le déploiement d'un nouveau programme de vérification, qui s'appuie sur le pouvoir d'enquête à l'initiative de la Commission. Ce programme a été mis en place en septembre 2012 sous la forme d'un projet pilote et a été lancé officiellement en janvier 2013.

Différents types de vérifications figurent dans ce programme dont les objectifs visent, par exemple, la production de la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale, la réalisation de l'exercice d'équité salariale et l'évaluation du maintien ou encore la conformité des travaux réalisés et des renseignements contenus dans la Déclaration.

Travaux préparatoires à l'échéance du 1er janvier 2014

La Loi sur l'équité salariale prévoit une nouvelle échéance, soit le 1er janvier 2014. Cette dernière vise tous les employeurs dont l'entreprise a atteint 10 personnes salariées ou plus au cours de l'année civile 2008 ou 2009. Dans ces cas, l'employeur doit réaliser un exercice d'équité salariale et en afficher les résultats au plus tard le 1er janvier 2014. À partir des résultats fournis par la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale, la Commission estime que près de 12 500 employeurs sont visés par cette échéance. Entre janvier et mars 2013, différents travaux préparatoires à cette échéance ont déjà été menés, notamment dans le but d'informer le plus efficacement possible les employeurs concernés.

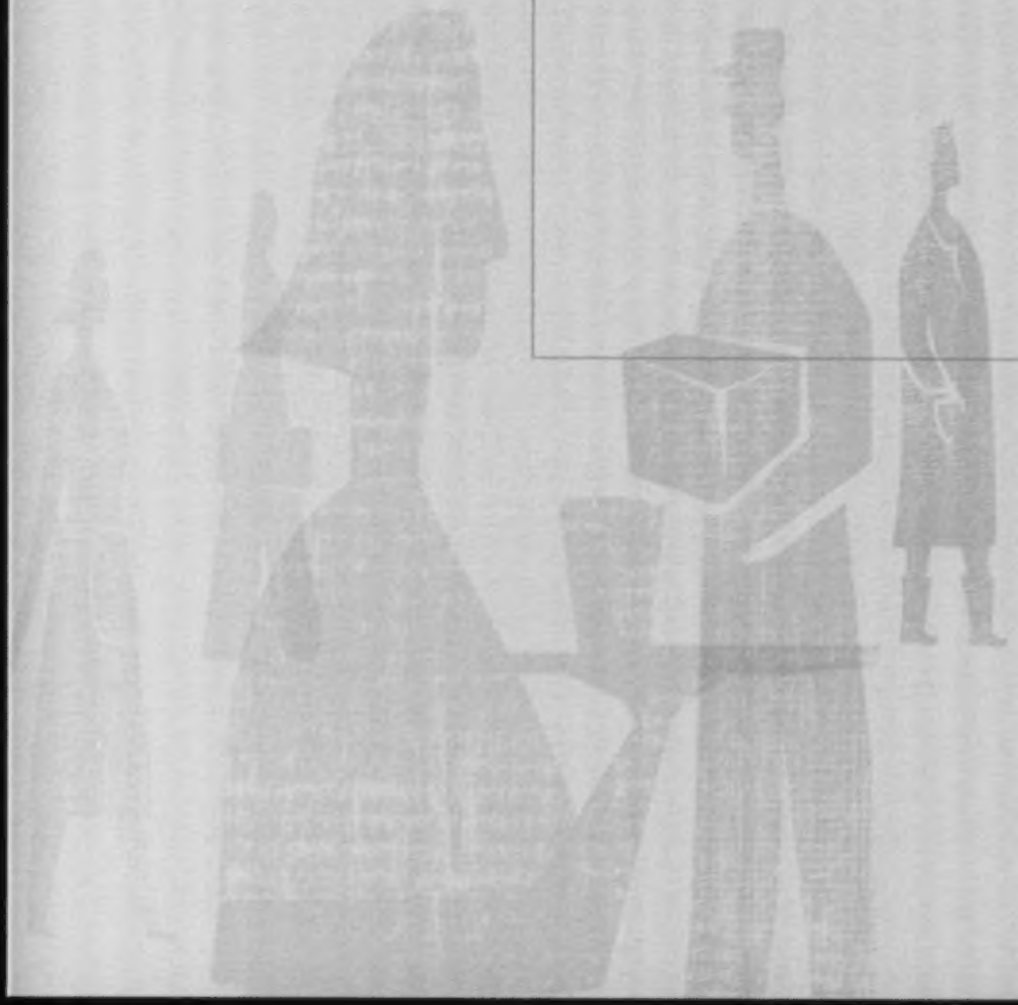
Traitement des plaintes

En 2012-2013, la Commission a procédé à la fermeture de 1 180 plaintes. Des ententes de conciliation sont intervenues pour 100 de ces plaintes, des décisions ont été rendues pour 528 autres et, finalement, 552 ont fait l'objet d'un retrait ou d'un désistement. Durant l'année 2012-2013, 755 nouvelles plaintes ont été reçues à la Commission.

Au 31 mars 2013, 8 270 plaintes étaient toujours en traitement à la Commission. De ces plaintes, 6 369 sont traités en conciliation, ce qui représente 450 dossiers de conciliation, car les plaintes touchant un même employeur et une même association accréditée ont été regroupées en un seul dossier. De plus, 500 autres plaintes étaient en voie de fermeture, puisque le processus d'enquête était terminé. Le traitement de 408 autres plaintes était suspendu, car elles étaient en attente d'une décision d'un tribunal et, enfin, 993 plaintes faisaient l'objet d'une enquête.

PARTIE 1

Commission de l'équité salariale et principaux éléments de contexte



1.1 COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Mission

La mission de la Commission de l'équité salariale consiste à veiller à l'application de la Loi sur l'équité salariale au Québec. L'objet de cette loi est de corriger, au sein d'une même entreprise, les écarts salariaux dus à la discrimination systémique fondée sur le sexe à l'égard des personnes qui occupent des emplois à prédominance féminine. Cette loi s'applique à toutes les organisations des secteurs public et parapublic, de même qu'à toutes les entreprises québécoises qui comptent 10 personnes salariées ou plus. En décembre 2012, le Québec comptait environ 55 600 entreprises de 10 personnes salariées ou plus[1]. Bien que ces entreprises ne représentent que le quart de toutes les entreprises québécoises, on y compte cependant plus de 70 % du total de la main-d'œuvre[2].

La discrimination systémique

On qualifie cette discrimination de systémique, car elle affecte les femmes en tant que groupe social, dont la valeur du travail est inférioriséе en raison de préjugés intégrés dans les valeurs collectives de la société, dans les mœurs en général et plus précisément dans les systèmes d'évaluation et de rémunération des emplois, sans qu'il n'y ait mauvaise foi, volonté ou conscience d'agir injustement à leur égard[3].

En vertu des pouvoirs qui lui sont conférés, la Commission exerce les principales fonctions suivantes :

- diffuser de l'information auprès de ses diverses clientèles (entreprises, associations patronales, associations accréditées, travailleuses, groupes de femmes et autres relayeurs, comme les ordres professionnels, et le grand public);
- prêter assistance aux entreprises dans l'implantation et le maintien de l'équité salariale, notamment en diffusant des outils (*Progiciel pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien*, capsules vidéo, formations en ligne, etc.);
- présider les séances du Comité consultatif des partenaires;
- faire enquête, à la suite d'une plainte ou de sa propre initiative;
- rendre des décisions conformément aux dispositions de la Loi sur l'équité salariale.

---

1. Statistique Canada (décembre 2012). *Registre des entreprises*. Ce nombre inclut les entreprises de compétence fédérale, qui ne sont donc pas visées par la Loi sur l'équité salariale.
2. Estimation établie à partir de : Statistique Canada (décembre 2012). CANSIM, Tableau 282-0075 : *Enquête sur la population active*.
3. Commission de l'équité salariale (2006). *La Loi sur l'équité salariale, un acquis à maintenir : rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale*, Québec, Commission de l'équité salariale, 119 p.

   M.-T. Chicha (2006). *Analyse comparative de la mise en œuvre du droit à l'égalité de rémunération : modèles et impacts*, Genève, Bureau international du travail [document de travail].

Composition

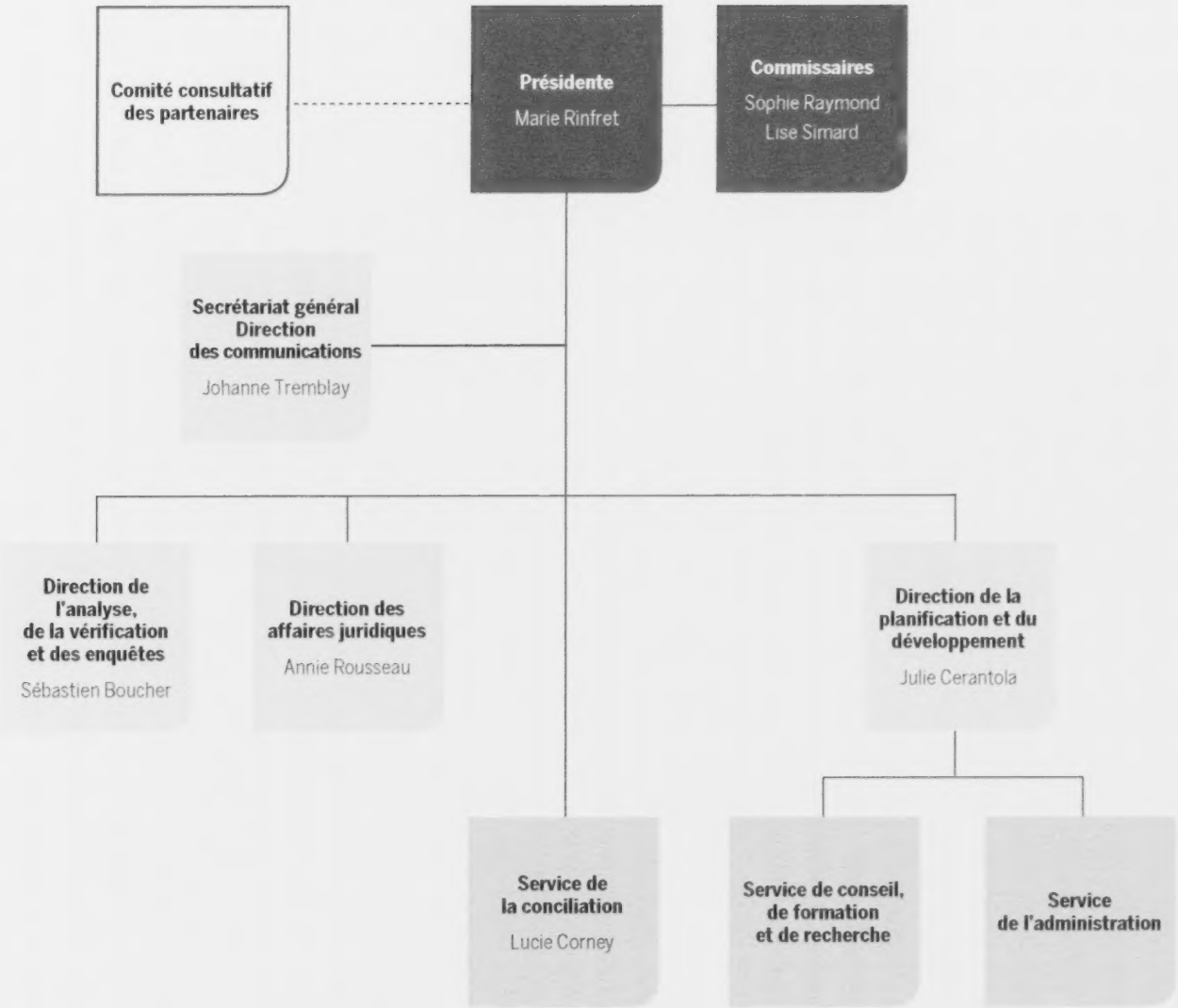
La Commission est composée de 3 membres, dont une présidente, nommées par le gouvernement pour des mandats de 5 ans après consultation auprès des organismes les plus représentatifs des employeurs, des personnes salariées et des femmes. La présidente de la Commission dirige et administre les affaires de celle-ci. Elle préside les séances, dont le quorum est de 2 membres. En cas de partage des décisions, le vote de la présidente est prépondérant.

Nommée commissaire en juin 2007, M[e] Marie Rinfret est présidente depuis le 10 janvier 2011. La présidente est le trait d'union entre les rôles décisionnel et administratif de la Commission. En outre, de concert avec les commissaires, elle définit les orientations relatives à la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale.

Les commissaires M[me] Sophie Raymond et M[me] Lise Simard sont en fonction respectivement depuis le 10 janvier 2011 et le 22 janvier 2013. Pendant l'exercice 2012-2013, la Commission a tenu 19 séances qui ont conduit à 528 décisions.

Par ailleurs, le Comité consultatif des partenaires, composé de 10 personnes représentant les personnes salariées syndiquées et non syndiquées, et les employeurs, exerce un rôle-conseil auprès de la Commission. Pour obtenir plus d'informations sur sa composition, son mandat et ses modalités de fonctionnement, voir l'annexe 2.

Structure organisationnelle



Organisation

La Commission se compose de 6 unités distinctes. Voici les principaux mandats de ces unités.

- Secrétariat général : planifie et coordonne l'ensemble des travaux relatifs aux séances de la Commission, apporte le soutien nécessaire aux activités des commissaires et assure le suivi des décisions.
- Direction des communications : coordonne les activités médiatiques et la diffusion de l'information concernant l'application de la Loi sur l'équité salariale auprès des clientèles et du public en général.
- Direction des affaires juridiques : développe et offre l'expertise juridique nécessaire au soutien des fonctions décisionnelles et administratives de la Commission.
- Direction de l'analyse, de la vérification et des enquêtes : traite les plaintes et les différends (analyse et enquête), préalablement à la prise de décision des membres de la Commission et réalise le programme de vérification.
- Direction de la planification et du développement :
  - Service de conseil, de formation et de recherche : offre le service de renseignements de première ligne et d'assistance spécialisée, conçoit des outils et offre des formations.
  - Service de l'administration : assiste et conseille la présidente et les gestionnaires en matière de services administratifs, de gestion interne et de gestion des ressources humaines.
- Service de la conciliation : intervient en matière de différends et de plaintes afin de favoriser un règlement entre les parties.

1.2 PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DE CONTEXTE

Plusieurs éléments caractérisant le marché du travail québécois continuent de confirmer la nécessité de la Loi sur l'équité salariale. Les suivants peuvent être considérés comme les principaux :

- la persistance de la prédominance sexuelle de plusieurs catégories professionnelles;
- la lente réduction de l'écart salarial entre les emplois féminins et les emplois masculins;
- la forte présence d'un très grand nombre de petites entreprises, dans lesquelles la fonction « gestion des ressources humaines » est peu développée.

Persistance de la prédominance sexuelle de plusieurs catégories professionnelles

La classification nationale des professions compte 10 catégories professionnelles ou domaines de compétence, qui vont de la gestion au secteur de la santé, en passant par la vente et les services et le secteur primaire. Au Québec, en 2012, les 5 catégories professionnelles dans lesquelles on compte le plus de femmes regroupaient 85 % de toute la main-d'œuvre féminine. En 2012, les 5 catégories professionnelles dans lesquelles on trouve le plus d'hommes regroupaient 59 % de toute la main-d'œuvre masculine[4]. Bien que l'on constate une plus grande concentration de femmes que d'hommes dans les catégories professionnelles, une évolution vers une plus grande mixité s'effectue très lentement.

4. Statistique Canada (2012). CANSIM, Tableau 282-0010 : *Enquête sur la population active (EPA), estimations selon la Classification nationale des professions pour statistiques (CNP-S) et le sexe, annuel (personnes sauf indication contraire)*, Québec.

L'atteinte de l'équité en emploi passe bien entendu par l'incitation à une plus grande mixité des catégories professionnelles, mais elle passe aussi, et encore pour longtemps, par l'équité salariale entre les catégories féminines et masculines.

Lente réduction de l'écart salarial entre les hommes et les femmes

Au Québec, au cours de la période allant de 1997 à 2012, la réduction de l'écart de la rémunération horaire moyenne entre les femmes et les hommes a été lente, mais régulière. Le tableau suivant illustre cette évolution marquée par un resserrement de l'écart salarial entre les hommes et les femmes lors de certaines années marquantes au cours de cette période de 15 ans.

Écart salarial* entre les hommes et les femmes, certaines années, Québec

	ÉCART SALARIAL HOMME/FEMME	
	En dollars courants ($)	**En pourcentage (%)**
1997	2,61 $	15,8 %
2001	2,99 $	16,6 %
2006	2,71 $	13,3 %
2011	2,70 $	11,8 %
2012	2,54 $	10,8 %

* Écart salarial global mesuré à partir de la rémunération horaire moyenne, pour l'ensemble des employés à temps plein et à temps partiel, âgés de 15 ans et plus.

Source : Statistique Canada, CANSIM, tableau 282-0070 : *Enquête sur la population active*.

Entre 1997 et 2012, l'écart salarial entre la rémunération horaire moyenne des femmes et la rémunération horaire moyenne des hommes s'est donc resserré de 5 points de pourcentage.

Forte présence d'un très grand nombre de petites entreprises

Des études confirment que les PME, ici et ailleurs dans les économies développées, consacrent peu de ressources à la fonction « gestion des ressources humaines ». Celle-ci s'avère souvent centralisée autour du propriétaire-dirigeant et ses pratiques demeurent peu formalisées[5]. Et pourtant, ce n'est pas faute de besoins. À preuve, les demandes formulées par des dirigeants de PME québécoises auprès de leur groupement[6] concernent prioritairement la question des ressources humaines, par exemple :

- les échelles de rémunération et les enquêtes salariales;
- les augmentations de salaire et la bonification des primes au rendement;
- la rémunération variable.

---

5. Fabi, B. et R. Lacoursière (2006). « Attraction et fidélisation d'employés qualifiés : les PME sont-elles dans la course ? », dans *InfoPME*, vol. 6, n° 2.

   BARRETT, R. (2012). *Attitudes of Gender Pay Equity in Smaller Firms : A Study of Firms Predominantly Based in Western Australia*, Economic security for women, p. 13.

6. Ces données ont été compilées à l'aide d'un réseau électronique d'entraide, *Chefs en ligne*, offert par le Groupement des chefs d'entreprises du Québec. Ce constat, posé en 2005, demeure le même pour l'année 2011. Cité par B. Fabi et R. Lacoursière (2006).

PARTIE 2

Présentation des résultats

2.1 SYNTHÈSE DU PLAN STRATÉGIQUE 2009-2014

2.2 SOMMAIRE DES RÉSULTATS POUR L'ANNÉE 2012-2013

Objectifs		Résultats 2012-2013	Résultats 2011-2012	Page
1.1	Faire connaître la nouvelle offre de services mieux adaptée aux besoins des entreprises.	Réalisé	Réalisé	19
1.2	Mettre à profit les technologies modernes de communication dans le déploiement des nouveaux services.	Réalisé	Réalisé	20
1.3	Accroître les services de conseil aux employeurs, surtout ceux des entreprises de moins de 100 personnes salariées.	Réalisé	Réalisé	21
1.4	Étendre l'offre de conciliation.	Réalisé	Réalisé	21
1.5	Offrir des services coordonnés de soutien aux entreprises lors des tournées régionales.	Réalisé	Réalisé	22
2.1	Mettre en œuvre un nouveau programme de vérification de façon à pouvoir en intensifier l'effet positif dans les entreprises.	Réalisé	En cours	23
2.2	Mettre au point les modalités du programme de vérification du maintien de l'équité salariale dans les entreprises et assurer sa mise en œuvre.	Réalisé	En cours	24
2.3	Utiliser, lorsque requis, tous les moyens légaux dont dispose la Commission pour accélérer la réalisation des exercices d'équité salariale dans les entreprises récalcitrantes.	Réalisé	En cours	24
3.1	Bénéficier de l'avis du Comité consultatif des partenaires relativement à l'application de la Loi sur l'équité salariale.	Réalisé	Réalisé	25
3.2	Adopter une approche renouvelée de partenariat auprès des organisations syndicales, des organismes du mouvement des femmes, des associations patronales et de toute autre association, comme les ordres professionnels.	Réalisé	Réalisé	26
3.3	Renforcer le partenariat pour améliorer l'offre de service auprès des travailleuses, particulièrement des travailleuses non syndiquées.	Réalisé	Réalisé	26
3.4	Miser davantage sur des partenaires à titre de relayeurs d'information.	Réalisé	Réalisé	27
3.5	Organiser des groupes de travail réunissant des partenaires et des spécialistes.	Réalisé	Réalisé	27
4.1	S'assurer de la disponibilité d'une veille stratégique portant sur le monde du travail, la rémunération et l'équité salariale.	Réalisé	En cours	28
4.2	Assurer la transmission de l'expertise.	Réalisé	Réalisé	29
4.3	Favoriser la formation du personnel.	Réalisé	Réalisé	29
4.4	Favoriser le fonctionnement interéquipes et le partage des savoirs pour un travail motivant et efficace.	Réalisé	Réalisé	30

2.3 RÉSULTATS DÉTAILLÉS POUR L'ANNÉE 2012-2013

1

ENJEU
Le respect de la Loi sur l'équité salariale par toutes les entreprises de 10 personnes salariées ou plus

ORIENTATION
Accroître la capacité des entreprises à s'acquitter de leurs obligations légales pour que les personnes salariées bénéficient de l'équité salariale au Québec.

AXE D'INTERVENTION : Offre de services renouvelée et mieux connue

Objectif 1.1

Faire connaître la nouvelle offre de services mieux adaptée aux besoins des entreprises

≈

Visibilité de la Commission de l'équité salariale.

Indicateurs	2012-2013	2011-2012
Nombre de régions visitées	–	–
Nombre de conférences	–	5
Nombre de personnes participant aux conférences	–	235
Nombre d'entrevues médiatiques dans les médias écrits et électroniques	15	13
Nombre de communiqués diffusés	–	1
Nombre de placements publicitaires	2	8
Nombre de lettres envoyées aux employeurs	131 000	137 716
Nombre de stands d'information lors d'événements publics	9	12
Nombre de lettres envoyées pour la transmission de l'information aux travailleuses	–	1 000

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Cette année, les principales actions ont été orientées vers la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale. Ainsi, autant l'envoi de lettres, le placement publicitaire et la présence de la Commission à la majorité des salons avaient pour but de rappeler cette obligation aux employeurs. Par ailleurs, la Commission a participé à quelques salons afin de rencontrer les personnes salariées.

AXE D'INTERVENTION : Soutien direct aux entreprises

Objectif 1.2

Mettre à profit les technologies modernes de communication dans le déploiement des nouveaux services

≈

Accessibilité aux services en ligne et utilisation des services offerts.

Indicateurs	2012-2013	2011-2012
Nombre de demandes de renseignements reçus par courriel	188	1 611
Proportion d'inscriptions en ligne à la formation (en salle)	100 %	75,0 %
Nombre d'inscriptions à la formation en ligne destinée aux employeurs	661	720
Nombre d'inscriptions à la formation en ligne destinée aux travailleuses	46	40
Nombre de visites du site Web	212 884	221 248
Nombre de téléchargements de publications	30 359	32 841
Nombre de téléchargements du *Progiciel pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien*	5 514	6 113
Nombre de téléchargements des outils *Méthode d'évaluation des emplois, Questionnaire d'analyse des emplois et Calcul rétroactif des ajustements salariaux*	5 036	5 087

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Conformément à la volonté du gouvernement du Québec d'accélérer le déploiement de l'information et des services offerts par voie électronique, la Commission a tout mis en œuvre afin d'intensifier son offre de services électroniques destinés à ses clientèles, ce qui se reflète bien dans les résultats notés. En visitant le site Web de la Commission, la clientèle est donc assurée de consulter les dernières mises à jour des documents qui y sont déposés.

Outre les 16 capsules vidéo portant sur différents thèmes et les divers services en ligne, s'ajoute l'obligation de remplir la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale de la même manière. Enfin, en fonction de chacune des dates clés prévues dans la Loi sur l'équité salariale, la page d'accueil du site Web de la Commission est régulièrement mise à jour afin de fournir une information fiable et de joindre les différentes clientèles visées.

Objectif 1.3

Accroître les services de conseil aux employeurs, surtout ceux des entreprises de moins de 100 personnes salariées

≈

Nombre et type d'interventions selon la taille des entreprises.

Indicateurs	2012-2013	2011-2012
Entreprises de toutes tailles		
Nombre de demandes de renseignements généraux	10 760	14 634
Nombre de demandes de renseignements spécialisés	623	775
Nombre de sessions de formation offertes en salle	35	30
Nombre de formations offertes à Montréal et à Québec	28	30
Nombre de participantes et de participants aux sessions de formation	673	388
Taux de satisfaction à l'égard des services offerts (assistance spécialisée et formations)	99,0 %	97,0 %
Entreprises de moins de 100 personnes salariées		
Nombre d'appels reçus	7 634	9 678
Proportion des appels reçus de la part des employeurs d'entreprises de moins de 100 personnes salariées sur le total des appels	72,3 %	65,0 %
Nombre de participantes et de participants aux sessions de formation	308	145
Proportion de participation aux sessions de formation par des employeurs d'entreprises de moins de 100 personnes salariées sur le total des sessions de formation	45,8 %	37,4 %

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Au cours de la dernière année, la Commission a développé une formation sur l'évaluation du maintien de l'équité salariale. Elle a également peaufiné et mis à jour plusieurs de ses outils, par exemple le document de la série Info-équité intitulé *L'équité salariale dans les entreprises où il n'existe pas de catégories d'emplois à prédominance masculine*.

Objectif 1.4

Étendre l'offre de conciliation.

Indicateurs	2012-2013		2011-2012	
	Plaintes	Différends	Plaintes	Différends
Nombre d'offres de conciliation	174	7	579	20
Taux d'acceptation	91,0 %	100 %	98,0 %	94,0 %
Taux de succès	99,0 %	75,0 %	100 %	100 %

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Lorsqu'un désaccord survient entre les représentantes ou les représentants de l'employeur et ceux des personnes salariées au sein d'un comité d'équité salariale, ou lors de la réalisation conjointe d'un programme ou de l'évaluation du maintien de l'équité salariale, l'une ou l'autre des parties peut demander à la Commission d'intervenir en déposant un différend. La Commission propose alors la conciliation aux parties en vue de les amener à s'entendre et de favoriser un règlement. Il en va de même lorsqu'une plainte est déposée par un syndicat alléguant le non-respect de la Loi sur l'équité salariale par l'employeur. La Commission peut également proposer la conciliation, par exemple si la plainte est soumise à titre individuel par une travailleuse syndiquée. Si l'offre de conciliation n'est pas acceptée par les deux parties ou si la conciliation ne permet pas d'en arriver à un règlement du désaccord ou du litige, un processus d'enquête est alors enclenché.

Au cours de l'année 2012-2013, le nombre d'offres de conciliation n'a pas augmenté par rapport à celui de l'année précédente, qui s'est avérée une année record quant aux nombres de plaintes reçues.

Un dossier de conciliation pouvant s'étendre sur plus d'une année, il faut donc noter que les ententes conclues cette année ne correspondent pas nécessairement aux offres faites durant cette même année.

AXE D'INTERVENTION : Services coordonnés de soutien aux entreprises

Objectif 1.5

Offrir des services coordonnés de soutien aux entreprises lors des tournées régionales

≈

Type et nombre d'activités coordonnées par région.

Indicateurs	2012-2013	2011-2012
Nombre de tournées d'information et de formation	–	–
Nombre d'activités coordonnées	–	–

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

L'augmentation importante de demandes de services de la part des clientèles au cours des deux dernières années n'a pas rendu possible la concrétisation d'activités coordonnées, c'est-à-dire la tenue de rencontres d'information suivies de séances de formation dans chaque région visitée. Cependant, la Commission est d'avis que cette approche de coordination des services demeure pertinente.

2

ENJEU

L'application soutenue et effective de la Loi sur l'équité salariale par les entreprises qui n'ont pas terminé leur exercice et les récalcitrantes

ORIENTATION

Amener l'ensemble des entreprises à respecter la Loi sur l'équité salariale en intensifiant les efforts de vérification et de contrôle et en instaurant des sanctions.

AXE D'INTERVENTION : Vérifications

Objectif 2.1

Mettre en œuvre un nouveau programme de vérification de façon à pouvoir en intensifier l'effet positif dans les entreprises.

Indicateur	2012-2013	2011-2012
Nombre de vérifications entreprises et complétées à partir de 2011	1 637 vérifications entreprises 1 625 vérifications terminées	s. o.

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Le programme de vérification a été mis sur pied en septembre 2012 sous la forme d'un projet pilote. Il a été lancé officiellement en janvier 2013. De septembre 2012 au 31 mars 2013, 1 637 dossiers de vérification ont été ouverts.

- 45 dossiers visaient la réalisation de la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale. Toutes ces vérifications étaient terminées au 31 mars 2013, avec un taux de succès de 100 %;
- 1 573 dossiers visaient des entreprises ayant déclaré erronément qu'elles relevaient de la compétence fédérale dans leur dernière déclaration. Ces vérifications consistaient en des envois massifs de lettres aux employeurs visés, à raison de 100 à 150 lettres par semaine.
- 19 dossiers visaient des employeurs qui ont déclaré ne pas avoir réalisé l'exercice d'équité salariale ou l'évaluation du maintien et être en retard pour le faire. De ce nombre, 7 dossiers de vérification ont été fermés, puisque les employeurs visés avaient réalisé l'exercice ou l'évaluation du maintien. Les 12 autres dossiers étaient toujours en cours d'enquête ou en faisaient l'objet d'un processus décisionnel au 31 mars 2013.

Objectif 2.2	Indicateur	2012-2013	2011-2012
Mettre au point les modalités du programme de vérification de l'évaluation du maintien de l'équité salariale dans les entreprises et assurer sa mise en œuvre.	Nombre et taille d'entreprises où une vérification pour le maintien de l'équité salariale est effectuée à partir de 2012	1 entreprise de 50 à 99 personnes salariées	s. o.

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Une seule vérification visant l'évaluation du maintien de l'équité salariale a été effectuée. Il s'agissait initialement d'une vérification visant la réalisation de l'exercice d'équité salariale. Le défaut de l'employeur de réaliser son évaluation du maintien a par la suite été constaté. Cette vérification, menée dans une entreprise de 50 à 99 personnes salariées, était toujours en cours au 31 mars 2013.

AXE D'INTERVENTION : Sanctions

Objectif 2.3	Indicateur	2012-2013	2011-2012
Utiliser, lorsque requis, tous les moyens légaux dont dispose la Commission pour accélérer la réalisation des exercices d'équité salariale dans les entreprises récalcitrantes.	Recours et moyens utilisés	Réalisé	s. o.

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Au cours de l'année, il n'a pas été nécessaire d'avoir recours au processus pénal et à l'imposition d'amendes pour faire appliquer les décisions et les ordonnances de la Commission. Cette dernière s'apprête à adopter une politique sur le traitement des poursuites pénales, mais entre-temps, d'autres moyens ont été utilisés pour assurer l'application de ses décisions et de ses ordonnances, soit :

1. La Commission procède à un suivi d'application de décision auprès des employeurs;
2. En cas d'omission ou de refus, la Commission procède d'abord à l'envoi d'une mise en demeure par huissier, ce qui, dans la très grande majorité des cas, conduit à l'application des mesures déterminées par la Commission;
3. Dans les autres cas, la Commission intente un recours devant la Commission des relations du travail, comme le lui permet la Loi sur l'équité salariale (art. 105 et 106).

3

ENJEU
Une nouvelle dynamique de partenariat axée sur l'échange d'expertise, la responsabilisation et le relais d'information

ORIENTATION
Consolider les partenariats pour accroître la pénétration du concept de l'équité salariale dans les pratiques organisationnelles et la culture québécoise

AXE D'INTERVENTION : Consultation des partenaires

Objectif 3.1

Bénéficier de l'avis du Comité consultatif des partenaires relativement à l'application de la Loi sur l'équité salariale

Suivi annuel des travaux et des réalisations.

Indicateurs	2012-2013	2011-2012
Rencontres régulières	4	3
Rencontre spéciale	–	–

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Le Comité consultatif des partenaires a pour mandat de donner son avis sur toute question que lui soumet la ministre du Travail ou la Commission relativement à l'application de la Loi. Ce comité est composé de 10 membres, dont 2 représentent les personnes salariées non syndiquées, 3 les personnes salariées syndiquées et 5, les employeurs (voir l'annexe 2 pour plus de détails sur ce comité).

Au cours de l'année 2012-2013, la Commission a régulièrement informé le Comité consultatif des partenaires sur différents sujets relatifs, par exemple, aux outils et aux services offerts. Par ailleurs, les travaux du Comité ont principalement porté sur les points suivants :

- L'application de la Loi sur l'équité salariale dans les cas de fusion d'entreprises, qui a donné lieu à un avis du Comité;
- L'élaboration d'un nouveau programme de vérification et la mise en place d'un projet-pilote;
- La Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale, les premiers résultats générés, les modèles de lettres expédiés aux employeurs et les moyens de communication à privilégier afin de joindre les employeurs visés.

AXE D'INTERVENTION : Mobilisation et soutien des partenaires

Objectif 3.2

Adopter une approche renouvelée de partenariat auprès des organisations syndicales, des organismes du mouvement des femmes, des associations patronales et de toute autre association, comme les ordres professionnels.

Indicateurs	2012-2013	2011-2012
Nombre et diversité des partenaires	36 partenaires privés et communautaires	36 partenaires privés et communautaires
Types de mécanismes de collaboration et de soutien mis en œuvre	Rencontres, conférences, sessions de formation gratuites, présentations conjointes d'activités de formation, etc.	Rencontres, conférences, sessions de formation gratuites, présentations conjointes d'activités de formation, etc.

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Outre ces partenariats privés et communautaires, la Commission a maintenu ses partenariats gouvernementaux relatifs à la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale, soit celui avec l'Agence du Revenu du Québec en ce qui a trait à l'hébergement technologique, l'entretien du système et le soutien technique, et avec Services Québec pour le soutien téléphonique de première ligne.

Objectif 3.3

Renforcer le partenariat pour améliorer l'offre de service auprès des travailleuses, particulièrement des travailleuses non syndiquées.

Indicateurs	2012-2013	2011-2012
Nombre d'ententes de partenariat	17	3
Nombre de sessions de formation données par des partenaires et destinées aux travailleuses	7	12
Nombre de rencontres du Comité pour les travailleuses non syndiquées	4	2
Nombre de fréquentations du microsite destiné aux travailleuses non syndiquées et à celles qui sont membres d'un comité d'équité salariale à partir de 2011	2 022	14 810

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Les sessions de formation organisées en concertation avec le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail ont permis de joindre près de 250 travailleuses. De plus, la Commission a animé une formation avec le Collectif des femmes immigrantes.

La fréquentation du microsite destiné aux travailleuses a été beaucoup moins élevée en 2012-2013 que l'année précédente, car une campagne de sensibilisation visant ces travailleuses avait alors été effectuée afin de les informer du délai péremptoire de 5 mois pour exercer leur recours et obtenir la pleine rétroactivité des ajustements salariaux.

Objectif 3.4	Indicateur	2012-2013	2011-2012
Miser davantage sur des partenaires à titre de relayeurs d'information.	Nombre et diversité des partenaires	34	42

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

La Commission a intensifié ses interventions afin que davantage de partenaires deviennent des relayeurs d'information favorables à l'application de la Loi sur l'équité salariale, tant auprès des employeurs que des personnes salariées occupant un emploi traditionnellement féminin.

Ces partenaires nationaux et régionaux s'engagent à diffuser dans leurs publications, sur leur site Web ou autrement les informations que la Commission leur fait suivre régulièrement. L'Ordre des conseillers en ressources humaines agréés a développé cette année 4 capsules d'information en collaboration avec la Commission. Cette dernière est aussi sollicitée afin de participer à des évènements que ces partenaires organisent.

Ces partenaires peuvent aussi compter sur une ressource attitrée de la Commission afin de répondre encore plus rapidement à leurs besoins particuliers.

AXE D'INTERVENTION : Échange d'expertise sur les bonnes pratiques en équité salariale

Objectif 3.5	Indicateur	2012-2013	2011-2012
Organiser des groupes de travail réunissant des partenaires et des spécialistes.	Suivi annuel des travaux et des réalisations	1	1

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Différents questionnements ayant été soulevés quant à l'application de la Loi sur l'équité salariale dans les entreprises ayant fait l'objet de fusions, la Commission a sollicité l'avis des membres du Comité consultatif des partenaires. Un sous-comité technique a été mis sur pied et a tenu 3 rencontres en février 2012. Son rapport a été soumis pour discussion au Comité consultatif des partenaires en juin 2012. Le Comité consultatif des partenaires a ensuite transmis un avis à la Commission.

Dans le cadre des travaux du Comité consultatif des partenaires ou avec d'autres partenaires relayeurs auprès des employeurs, la Commission a maintenu des échanges relativement à la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale.

4

ENJEU
Une organisation performante soutenue par un personnel compétent, motivé et mobilisé

ORIENTATION
Assurer la performance organisationnelle en misant sur les personnes, le transfert d'expertise, de même que sur le partage et la valorisation des savoirs.

AXE D'INTERVENTION : Développement des savoirs et de l'expertise

Objectif 4.1

S'assurer de la disponibilité d'une veille stratégique portant sur le monde du travail, la rémunération et l'équité salariale

≈

Produits et résultats de la veille.

Indicateurs	2012-2013	2011-2012
Nombre de cibles de veille	3	–
Nombre de publications par année	3	–
Nombre d'abonnements	558	–

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

En août 2012, la Commission a repris la production et la diffusion d'une veille stratégique portant sur l'équité salariale. Après les 3 premières productions, des modifications ont été apportées afin de rendre la veille encore plus conforme aux besoins internes et externes.

Depuis mars 2013, une édition de la veille est produite tous les 2 mois et recense l'information sur 3 thèmes : équité salariale, égalité salariale et autres sujets étroitement liés aux 2 premiers thèmes. Toutes les éditions sont disponibles sur le site Web de la Commission.

Objectif 4.2

Assurer la transmission de l'expertise

≈

Mécanismes mis en place.

Indicateurs	2012-2013	2011-2012
Nombre de sessions de formation internes	48	68
Nombre d'heures d'accompagnement personnalisé du nouveau personnel du service de renseignements généraux et de l'assistance spécialisée	1 400 h	1 625 h

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

En 2012-2013, 5 nouvelles ressources ont fait leur entrée au Service de conseil, de formation et de recherche. Elles ont reçu 3 différentes sessions de formation, soit une formation générale, une formation sur le maintien et une autre sur la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale. L'année dernière, ces activités ont été beaucoup plus intenses en raison de l'accueil de 18 nouvelles ressources.

En outre, les 8 nouvelles ressources de la Direction de l'analyse de la vérification et des enquêtes ont participé à 4 séances de formation.

Par la suite, la transmission de l'expertise s'est poursuivie par de l'accompagnement et du parrainage.

Objectif 4.3

Favoriser la formation du personnel.

Indicateur	2012-2013	2011-2012
Ratio formation/masse salariale	1 %	1 %

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

La cible de 1 % de la masse salariale à consacrer à la formation du personnel a été atteinte pour chacune des 2 dernières années.

AXE D'INTERVENTION : Optimisation des processus et des façons de faire

Objectif 4.4	Indicateurs	2012-2013	2011-2012
Favoriser le fonctionnement interéquipes et le partage des savoirs pour un travail motivant et efficace.	Mécanismes mis en place	**Comités internes** • Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale • Sécurité informatique • Chantier sur l'actualisation des outils et des services • Comité directeur Rapport 2019 **Équipes de travail** • Développement du Progiciel • Développement des capsules vidéo d'information • Développement des formations • Processus de lieu d'échange • Veille informationnelle	**Comités internes** • Validation • Cohérence • Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale • Fusions d'entreprises • Sous-comité Questions/ Réponses. **Équipes de travail** • Développement du Progiciel • Développement des capsules vidéo d'information • Développement du manuel explicatif • Développement des formations • Développement de partenariats
	Taux de satisfaction du personnel	—	—

Résultats et appréciation de l'atteinte de l'objectif

Tout comme l'année dernière, la Commission a eu recours en 2012-2013 à un grand nombre de comités et d'équipes de travail, essentiels à la bonne conduite de sa mission. Parmi les nouveautés de cette année, notons la création d'un comité interservices pour l'élaboration d'un plan d'action dans le cadre du Chantier sur l'actualisation des outils et des services de la Commission. Soulignons également la mise en place d'un processus favorisant le partage d'informations liées à l'application de la Loi. Ce processus assure notamment la mise à jour en continu du Manuel explicatif et des orientations de la Commission, de même que la transposition fidèle de ces informations sur le site Web. Enfin, différentes équipes de travail œuvrent au développement de formations destinées à des clientèles spécifiques, comme les travailleuses non syndiquées ou encore les petites entreprises.

Outre les équipes et les comités de travail formels, des travaux interéquipes ponctuels sont également requis afin de répondre adéquatement aux besoins des clientèles; pensons ici au programme de vérification et à la participation à des événements publics.

La satisfaction du personnel à cet égard n'a pas été évaluée formellement, mais les personnes qui participent aux divers comités internes en reconnaissent l'intérêt et la nécessité, compte tenu des enjeux liés aux rôles décisionnels et de soutien de la Commission.

2.4 SYNTHÈSE DES RÉSULTATS RELATIFS À LA DÉCLARATION DE SERVICES AUX CITOYENNES ET AUX CITOYENS

La *Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens* énonce les engagements de la Commission envers ses clientèles, conformément à la mission qui lui a été confiée par le gouvernement. La synthèse et l'appréciation des résultats atteints cette année sont notées dans le tableau suivant. La description complète des résultats de l'année 2012-2013 figure à l'annexe 4.

Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens : synthèse des résultats

Engagements	Principales cibles	Appréciation globale 2012-2013
Service d'accueil La Commission de l'équité salariale s'engage à vous offrir un accueil courtois, une réponse diligente et un service de qualité lors de tout échange relativement à vos droits, vos obligations et vos besoins.	**Le personnel de la Commission s'engage à :** • se présenter clairement lorsqu'il entre en contact avec vous; • donner l'information requise dans un langage clair; • mettre à votre disposition un site Web convivial et en constante évolution afin de mieux répondre à vos besoins; • préserver la confidentialité des renseignements et traiter vos demandes et votre dossier avec impartialité.	Positive
Service de conseil et de formation La Commission de l'équité salariale assiste les employeurs qui ont à réaliser et à maintenir l'équité salariale dans leur entreprise. Elle soutient et conseille aussi les associations accréditées, les personnes salariées et toute autre personne ou organisation qui fait appel à ses services.	**La Commission s'engage à :** • répondre à votre appel en moins de 5 minutes, et ce, pour 95 % des appels; • prendre en charge votre demande et communiquer avec vous dans un délai moyen d'un jour ouvrable dans les cas où votre demande requiert un service spécialisé et dans un délai moyen de 5 jours ouvrables pour les demandes reçues par courrier postal; • vous expliquer la procédure applicable, si la situation décrite relève du mandat de la Commission de l'équité salariale; • offrir des sessions de formation adaptées aux besoins des employeurs et des autres groupes concernés.	Positive

Déclaration de services aux citoyennes et aux citoyens : synthèse des résultats

Engagements	Principales cibles	Appréciation globale 2012-2013
Service d'enquête et de vérification Dans les fonctions qui lui sont conférées par la Loi sur l'équité salariale, la Commission de l'équité salariale a le mandat de faire enquête à la suite d'une plainte ou d'un différend ou de sa propre initiative, notamment par son programme de vérification.	**Si vous êtes la partie qui porte plainte ou qui soumet un différend, la Commission s'engage à :** • vous transmettre, dans un délai de 2 jours ouvrables, un accusé de réception accompagné d'information sur la procédure suivie par la Commission de l'équité salariale; • prendre contact avec vous dans les 15 jours de la réception de la plainte ou du différend; • traiter, de façon générale, les plaintes et les différends dans un délai moyen de 12 mois, sauf pour les situations exceptionnelles liées à la complexité de certains dossiers.	Positive
	Si vous êtes l'employeur • **et qu'une plainte ou un différend vous concerne, cela signifie que la Commission de l'équité salariale s'engage à :** • vous informer de la date de cette plainte, de sa teneur et de la disposition en vertu de laquelle elle a été portée; • prendre contact avec vous et à vous informer du cheminement de la plainte ou du différend;	Positive
	• **et que la Commission de l'équité salariale procède à une vérification, cela signifie que la Commission de l'équité salariale s'engage à :** • communiquer avec vous si votre entreprise est sélectionnée à cette fin; • vous renseigner et vous soutenir si des correctifs doivent être apportés à la situation de l'équité salariale dans votre entreprise pour la rendre conforme à la Loi.	Positive
Service de conciliation Dans certaines situations, la Commission de l'équité salariale offre la conciliation pour favoriser un règlement entre les parties.	**La Commission s'engage à :** • prendre contact dans les 15 jours avec les parties lorsqu'elles acceptent, sur une base volontaire, l'offre de conciliation; • informer les parties du déroulement du processus de conciliation; • accompagner les parties dans le but d'en arriver à un accord conforme à la Loi.	Positive
Améliorer nos services Si vous n'avez pas obtenu satisfaction des services offerts par le personnel de la Commission de l'équité salariale, vous avez la possibilité de déposer une plainte au bureau de la présidente de la Commission de l'équité salariale.	**La présidente de la Commission de l'équité salariale s'engage à :** • répondre à votre plainte dans un délai maximal de 30 jours; ou • vous informer des raisons du délai supplémentaire.	Absence d'activité

2.5 UTILISATION DES RESSOURCES

Cette partie rend compte des résultats de la Commission de l'équité salariale en lien avec la gestion de ses ressources humaines, financières et matérielles.

Ressources humaines

Les ressources humaines constituent la richesse la plus importante de la Commission. Pierre angulaire de la réalisation de sa mission, l'équipe de la Commission participe, par son engagement, son dynamisme et son professionnalisme, à offrir aux clientèles des services personnalisés.

Effectif

Au 31 mars 2012, la cible d'effectif de la Commission était fixée à 76 ETC (équivalent à temps complet). Au 31 mars 2013, cette cible s'établissait à 94 ETC. L'effectif total autorisé à cette date était également de 94 postes, répartis de la manière indiquée dans le tableau qui suit. Ce nombre inclut tout le personnel, sauf 2 membres de la Commission, qui sont non assujetties à la Loi sur la fonction publique. À cette date, 3 postes devaient encore être pourvus.

Classes d'emploi	Effectif
Avocates et avocats permanents	4
Avocates et avocats occasionnels	2
Professionnelles ou professionnels permanents	44
Professionnelles ou professionnels occasionnels	15
Fonctionnaires permanents	14
Fonctionnaires occasionnels	7
Cadres	4
Personne nommée par le gouvernement	1
Postes vacants	3
Cible d'effectif	94

Répartition des ressources humaines selon les orientations du Plan stratégique 2009-2014

Orientations		Effectif 2012-2013	Effectif 2011-2012
1.	Accroître la capacité des entreprises à s'acquitter de leurs obligations légales pour que les personnes salariées bénéficient de l'équité salariale au Québec.	15 %	15 %
2.	Amener l'ensemble des entreprises à respecter la Loi sur l'équité salariale en intensifiant les efforts de vérification et de contrôle, et en instaurant des sanctions.	45 %	45 %
3.	Consolider les partenariats pour accroître la pénétration du concept de l'équité salariale dans les pratiques organisationnelles et la culture québécoise.	30 %	25 %
4.	Assurer la performance organisationnelle en misant sur les personnes, le transfert d'expertise, de même que sur le partage et la valorisation des savoirs.	10 %	15 %

Ces 4 orientations ne se répartissent pas de manière stricte entre les équipes de travail de la Commission. Par exemple, les personnes qui travaillent à accroître la capacité des entreprises à s'acquitter de leurs obligations légales (orientation 1) sont aussi appelées à consolider les partenariats pour accroître la pénétration du concept dans les pratiques organisationnelles (orientation 3). Cette répartition pour l'année 2012-2013 permet d'observer que la plus forte proportion des effectifs a été affectée au traitement d'un grand nombre de plaintes déposées à la Commission; suivent les activités en matière de partenariat, que la Commission considère comme garante d'une meilleure application de la Loi sur l'équité salariale.

Planification et développement de la main-d'œuvre

Des postes additionnels ont été accordés à la Commission par le Conseil du trésor le 13 décembre 2011. Ces postes étaient presque tous pourvus au 31 mars 2013.

La Commission poursuit ses efforts afin de disposer d'un personnel qualifié et capable, grâce à sa créativité et son engagement, d'améliorer de manière constante l'offre de services aux clientèles. Pour ce faire, elle mise d'abord sur le développement des compétences de son personnel par la formation interne continue, le transfert d'expertise, puis par la formation dispensée par des organismes externes, gouvernementaux ou privés.

Santé des personnes et qualité de vie au travail

Afin de contribuer à la qualité de vie et à la fidélisation de son personnel, la Commission offre des mesures visant à faciliter la conciliation du travail avec la vie personnelle, la santé et la sécurité au travail, la santé physique et psychologique (grâce au programme d'aide aux employés) et le remboursement de frais liés à l'amélioration ou au maintien de la forme physique.

Formation du personnel

En vertu de la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre, la Commission consacre annuellement au moins 1 % de sa masse salariale à des activités de formation pour son personnel.

Répartition des dépenses* totales destinées à la formation et au développement du personnel par champ d'activité

Champ d'activité	Année civile 2012	Année civile 2011
Développement des compétences	6 202 $	6 456 $
Acquisition d'habiletés de gestion	12 245 $	22 766 $
Acquisition de nouvelles connaissances technologiques	3 690 $	870 $
Amélioration des capacités de communication orale et écrite	–	790 $

* Ces montants représentent la totalité des dépenses en formation pour chacun des champs d'activité, mais ils n'incluent toutefois pas les coûts des salaires des personnes participant aux formations, qui sont ajoutés lors de la production du rapport sur la Loi favorisant le développement et la reconnaissance des compétences de la main d'œuvre, ce qui permet d'atteindre la cible de 1 % de la masse salariale en frais de formation. En 2011, la Commission a consacré 1,4 % de sa masse salariale à la formation et au développement des compétences de son personnel. En 2012, elle y a également consacré l'équivalent de 1 % de sa masse salariale.

Départs à la retraite

Au cours de l'année 2012-2013, il n'y a eu aucun départ à la retraite à la Commission. En 2011-2012, 3 personnes permanentes et une personne occasionnelle avaient quitté la Commission pour la retraite. En vertu du Plan de gestion des ressources humaines du gouvernement du Québec, la Commission est autorisée à remplacer 40 % des personnes qui prennent leur retraite.

Ressources financières et matérielles

En 2012-2013, le budget de la Commission s'élevait à 8 557,2 K$, comparativement à 7 069,8 K$ en 2011-2012.

2012-2013		2011-2012	
Budget de dépenses	Dépenses réelles	Budget de dépenses	Dépenses réelles
8 557,2 K$	8 299,1 K$	7 069,8 K$	6 917,3 K$

Pour 2012-2013, on constate un surplus de 258,1 K$ entre le budget total alloué et les dépenses réelles encourues. Ce surplus représente 3 % du budget total alloué.

Ressources informationnelles

L'offre de services, d'outils et d'information en ligne est aujourd'hui incontournable. Les résultats présentés pour les objectifs 1.1 et 1.2 du premier enjeu du Plan stratégique le démontrent clairement. Afin d'y arriver, la Commission s'assure de faire des choix judicieux en ressources informationnelles (RI).

En conformité avec la Loi sur la gouvernance et la gestion des ressources informationnelles des organismes publics et des entreprises du gouvernement, les tableaux suivants font état des activités de la Commission au cours du dernier exercice financier.

Dépenses et investissements prévus et réels en RI pour 2012-2013

Total	Dépenses et investissements prévus	Dépenses et investissements réels
Activités d'encadrement	6,9 K$	6,7 K$
Activités de continuité	961,4 K$	834,2 K$
Projets	206,0 K$	183,0 K$
Dépenses et investissements en RI	1 174,3 K$	1 023,9 K$

L'écart constaté entre le total des débours réels et ceux qui avaient été planifiés est principalement dû au fait que les coûts du projet en cours ont été réévalués à la baisse en cours d'année, ce qui a occasionné par le fait même des dépenses moindres.

Liste et état d'avancement des principaux projets en RI, au 31 mars 2013

Liste des projets	Avancement
Développement et réalisation de la refonte 3.0 du *Progiciel pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien*	63 %

L'état d'avancement du projet est conforme aux prévisions établies.

Liste et ressources affectées aux principaux projets en RI

Projet	Ressources humaines prévues (ETC)	Ressources humaines utilisées (ETC)	Ressources financières prévues ($)	Ressources financières utilisées ($)
Développement et réalisation de la refonte 3.0 du *Progiciel pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien*	5,08 ETC	5,34 ETC	206,0 K$	183,0 K$

Nombre de projets concernant les RI pour la période 2012-2013

	Nombre de projets
Nombre de projets en cours au début de l'exercice	1
Nombre de projets entrepris au cours de l'exercice	–
Nombre de projets en cours à la fin de l'exercice	1
Nombre de projets terminés au cours de l'exercice	–

Le projet dont il est ici question est celui visant la refonte du *Progiciel pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien*.

Suivi de la mise en œuvre des standards sur l'accessibilité du Web

Éléments	Explications
Résumé des réalisations pour la mise en œuvre des standards	Les nouveaux documents téléchargeables de type PDF ajoutés sur le site Web au cours de la dernière année correspondent aux standards. Cela inclut notamment les décisions de la Commission qui y sont déposées régulièrement.
Liste des sections ou sites Web qui ne sont pas encore conformes	L'ensemble des sections des sites, incluant l'intranet et l'extranet, ne correspond que partiellement aux standards.
Liste des obstacles et des situations particulières	Des obstacles importants sont rencontrés pour rendre les sites entièrement conformes : les ressources humaines et financières disponibles, ainsi que la technologie utilisée pour gérer les sites. De plus, après quelques tentatives, il s'est avéré difficile de trouver des formations adéquates dans ce domaine tout en conservant l'autonomie de la Commission dans la gestion des sites.
Ressources mises à contribution	Les ressources sont le personnel de la Direction des communications et celui des ressources informationnelles. Une firme extérieure a été requise afin de former le personnel pour l'accessibilité des documents téléchargeables.

Bien qu'aucune décision formelle ne soit prise pour l'instant, les refontes des différentes plateformes Web sont présentement évaluées. Rappelons que le site Web actuel a été réalisé en 2009, l'extranet, en 2007, et l'intranet, en 2006.

Compte tenu de l'ensemble des commentaires mentionnés précédemment, aucun audit de sécurité n'a été effectué. Lorsqu'une décision sera prise concernant une refonte, un plan d'action sera réalisé et un audit de conformité sera aussi envisagé.

Les gestionnaires des différents secteurs de la Commission ainsi que le personnel des communications et celui des ressources informationnelles ont été sensibilisés aux différents standards d'accessibilité et aux défis reliés à l'application de ceux-ci.

Nouvelles règles pour les bonis au rendement

Dans le respect des règles gouvernementales, aucun boni au rendement n'a été versé aux titulaires d'un emploi supérieur, aux cadres et au cadre juridique au cours de l'exercice 2012-2013.

PARTIE 3

Autres exigences législatives et gouvernementales

La présente partie fait état des interventions et des activités de la Commission de l'équité salariale liées à des exigences législatives et gouvernementales. Le tableau qui suit présente les faits saillants de la Commission quant à ces exigences, alors que les pages qui suivent en font une description plus détaillée.

Exigences	Critères	Faits saillants
Exigences relatives aux **clientèles** de la Commission de l'équité salariale	Allégement réglementaire et administratif	• Services téléphoniques et en ligne simplifiés depuis plusieurs années. • Procédures de traitement des plaintes visant à raccourcir les délais. • Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale : une déclaration simple.
	Protection des renseignements personnels et accès à l'information	100 % des demandes d'accès à l'information ont été traitées à l'intérieur des délais légaux.
	Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics	À ce jour, aucun manquement ni aucune irrégularité au Code n'ont été relevés.
Exigences relatives au **personnel** de la Commission de l'équité salariale	Accès à l'égalité en emploi	L'objectif gouvernemental de 25 % d'embauche de membres des groupes cibles n'est pas encore atteint à la Commission.
Exigences relatives à la fois aux **clientèles** et au **personnel** de la Commission de l'équité salariale	Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration	La Commission respecte toutes ses obligations à cet égard.
	Égalité entre les femmes et les hommes	La Commission est responsable de 4 actions du second Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2015.
	Développement durable et changements climatiques	La Commission a poursuivi la réalisation de son Plan d'action de développement durable 2009-2013, Pour rendre l'équité durable.
Exigences qui ne **s'appliquent pas** à la Commission de l'équité salariale	Politique de financement des services publics	Ne s'applique pas.
	Gouvernance des sociétés d'État	Ne s'applique pas.
	Plan d'action gouvernemental La diversité : une valeur ajoutée	Ne s'applique pas.
	Loi pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires	Ne s'applique pas.

3.1 EXIGENCES RELATIVES AUX SERVICES OFFERTS PAR LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE À SES CLIENTÈLES

Allégement réglementaire et administratif

En conformité avec le Plan d'action en matière d'allégement réglementaire et administratif adopté par le gouvernement du Québec en août 2004, la Commission reconnaît la nécessité de simplifier ses procédures.

Services téléphoniques et en ligne simplifiés depuis plusieurs années

Dans cet esprit, depuis plusieurs années déjà, la Commission offre des services de renseignements généraux et spécialisés téléphoniques, des formations gratuites sur mesure, dont une récemment accessible en ligne, et un service de conciliation. De plus, des outils informatiques sont accessibles à partir du site Web de la Commission, notamment le *Progiciel pour réaliser l'équité salariale et en évaluer le maintien*, une méthode d'évaluation des emplois et une grille de calcul rétroactif. La Commission met rapidement en ligne sur son site Web les informations, outils, décisions et orientations utiles à l'application de la Loi.

Procédures de traitement des plaintes visant à réduire les délais

Au cours de l'année 2011-2012, afin d'accélérer le traitement des nombreuses plaintes reçues, une procédure de traitement préliminaire a été mise sur pied. Une autre procédure a aussi été adoptée afin de permettre la prise de décision par une membre seule dans les cas simples ne nécessitant aucune interprétation de la Loi. Autrement, les dossiers sont étudiés en collégialité par les 2 commissaires et la présidente.

Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale : une déclaration simple

Depuis le 31 mars 2011, les employeurs assujettis au Règlement concernant la déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale doivent remplir annuellement la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale. Développée en partenariat avec Revenu Québec et le Registraire des entreprises du Québec, cette déclaration est courte et doit être remplie en ligne à l'adresse www.demes.gouv.qc.ca. La Commission continue de soutenir les employeurs, tout comme le font ses partenaires patronaux, entre autres, le Conseil du patronat du Québec, la Fédération des chambres de commerce du Québec, la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante et le Conseil québécois du commerce de détail.

Comme prévu par la Politique gouvernementale sur l'allègement réglementaire et administratif, la Commission a amorcé des travaux afin de répondre adéquatement aux objectifs visés par les recommandations 44 et 45 du Groupe de travail sur la simplification réglementaire et administrative. Ces recommandations visent à alléger encore davantage la tâche des entreprises qui doivent remplir la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale.

La secrétaire générale et directrice des communications de la Commission, M^me^ Johanne Tremblay, est responsable de l'allégement réglementaire et administratif. Elle peut être jointe au 418 643-2377 ou par courriel à johanne.tremblay@ces.gouv.qc.ca.

Protection des renseignements personnels

En vertu du Règlement sur la diffusion de l'information et sur la protection des renseignements personnels (R.R.Q., c. A-2.1, r. 2), plusieurs actions ont été entreprises par la Commission afin de protéger les renseignements personnels et assurer la sécurité de l'information. Parmi ces actions, il y a lieu de souligner l'adoption de la Directive en cas de perte ou de vol de renseignements personnels le 7 février 2013 par le Comité sur l'accès à l'information et la protection des renseignements personnels de la Commission.

Par ailleurs, la Commission a adopté, le 22 juin 2012, une politique et différentes directives en matière de sécurité de l'information, soit :

- Politique sur les ressources informationnelles et la sécurité de l'information;
- Directive sur les normes de sécurité informatique et électronique;
- Directive sur la sécurité des locaux;
- Directive sur les obligations des utilisateurs et utilisatrices de ressources informationnelles.

De plus, la Commission consacre une section de son site Web à l'accès à l'information. Elle est disponible à partir de toutes les pages du site Web de l'organisme. On y trouve un bon nombre de renseignements ainsi que plusieurs hyperliens menant à des documents pertinents, notamment le plan de classification des documents et la liste des engagements financiers de plus de 25 000 $. Cette dernière liste est mise à jour à chaque mois au cours duquel survient une modification ou un nouvel engagement de cette nature; dans les faits, 4 mises à jour ont été effectuées au cours de l'année.

Afin que les membres du personnel soient sensibilisés aux obligations et aux pratiques liées à l'accès à l'information et à la protection des renseignements personnels, la Commission a organisé 5 activités de formation à l'intention de son personnel. De plus, des capsules d'information concernant l'accès aux documents, la protection des renseignements personnels et à la sécurité de l'information ont été publiées dans le bulletin interne de la Commission. Enfin, la Commission participe aux activités de l'Association sur l'accès à la protection de l'information.

Demandes d'accès aux documents

En vertu de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (L.R.Q., c. A-2.1), la Commission a traité, pour la période du 1er avril 2012 au 31 mars 2013, 190 demandes d'accès à l'information, comparativement à 98 demandes l'année précédente. Cette hausse s'explique notamment par un grand nombre de demandes de vérification diligente visant, par exemple, à vérifier si l'entreprise que la partie demanderesse s'apprête à acquérir respecte la Loi sur l'équité salariale. Cette démarche faite par les entreprises confirme que les employeurs sont de plus en plus conscients des obligations qui leur incombent en vertu de la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., c. E-12.001) et des responsabilités qui y sont rattachées. En résumé, sur les 190 demandes d'accès, 109 portent sur des demandes de vérification diligente, soit une proportion de 57 %.

La nature des demandes d'accès reçues a trait généralement aux documents détenus dans le cadre du traitement des plaintes ou des différends. Des copies des affichages, de la preuve de transmission des affichages par courriel, de l'évaluation des emplois incluant les résultats de pointage et des ajustements salariaux, s'il y a lieu, font partie des demandes d'accès formulées à la Commission.

Ces demandes d'accès peuvent aussi viser à vérifier si l'employeur est en règle, à savoir s'il a réalisé sa démarche ou son programme d'équité salariale ou s'il a évalué le maintien ou s'il a rempli sa Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale. Par ailleurs, une demande portait sur l'accès à une liste des entreprises ou organisations visées par le chapitre IX de la Loi sur l'équité salariale. De même, une autre demande visait l'accès aux extraits des procès-verbaux de certaines séances de la Commission.

Les décisions en matière d'accès n'ont fait l'objet d'aucune demande de révision devant la Commission de l'accès à l'information. Toutefois, celle-ci a rendu une décision le 19 novembre 2012 accueillant en partie une demande de révision formulée au cours de l'année précédente.

DÉLAI DE TRAITEMENT	NOMBRE
Nombre de demandes traitées à l'intérieur du délai de 20 jours prévu par la Loi	180
Nombre de demandes traitées entre le 21e jour et le 30e jour de la réception de la demande	3*
Nombre de demandes traitées dans un délai excédant 30 jours	2**
Nombre de demandes encore en traitement au 31 mars 2013	5
TOTAL	**190**

* Pour un premier dossier, la Commission a transmis dans les délais légaux la réponse à une demande d'accès en avisant la partie demanderesse qu'un délai supplémentaire de 10 jours était nécessaire pour le traitement de sa demande, tel que permis à l'article 47 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (L.R.Q., c. A-2.1). Pour les deux autres demandes, la Commission ne détenait aucun document hormis, dans l'un des dossiers, la Déclaration de l'employeur en matière d'équité salariale, dont copie a été transmise à la partie demanderesse en accès.

** Le traitement d'une demande a été plus long, en raison du fait qu'un avis à un tiers a dû être transmis en vertu des articles 25 et 49 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et la protection des renseignements personnels. Dans l'autre cas, une demande d'information a été traitée comme une demande d'accès dans le délai requis par la partie demanderesse.

RÉSULTAT DE LA DEMANDE	NOMBRE
Accordé	116
Accordé partiellement	36
Document non détenu	6
Fermeture administrative	2
Refusé	24*
Retrait	1
En traitement au 31 mars 2013	5
TOTAL	**190**

* 24 demandes ont fait l'objet d'un refus en vertu de l'un des articles suivants : art. 9, 14, 31, 37, 39, 48, 53 et 54 de la Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et la protection des renseignements personnels; art. 102.2 de la Loi sur l'équité salariale et art. 9 de la Charte des droits et libertés de la personne (L.R.Q., c. C-12).

La secrétaire générale et directrice des communications de la Commission, M^me^ Johanne Tremblay, est la responsable désignée pour l'accès aux documents et la protection des renseignements personnels. Elle peut être jointe au 418 643-2377 ou par courriel à johanne.tremblay@ces.gouv.qc.ca.

Code d'éthique et de déontologie des administrateurs publics

En conformité avec le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics en vigueur depuis le 1^er^ septembre 1998, la Commission a adopté le 17 mars 1999 le Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission. Ce code vise à promouvoir la confiance du public en l'intégrité et l'impartialité de la présidente et des commissaires et définit les règles et les valeurs qui guident leurs actions. À ce jour, aucun manquement ni aucune irrégularité au Code n'ont été relevés.

Le texte intégral du Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission, qui figure sur le site Web de l'organisme, est présenté à l'annexe 3.

La secrétaire générale et directrice des communications de la Commission, M^me^ Johanne Tremblay, est responsable du respect de cette exigence. Elle peut être jointe au 418 643-2377 ou par courriel à johanne.tremblay@ces.gouv.qc.ca.

3.2 EXIGENCES RELATIVES AU PERSONNEL DE LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Accès à l'égalité en emploi

Conformément à la Loi sur la fonction publique, les ministères et les organismes gouvernementaux doivent rendre compte des résultats obtenus quant au programme d'accès à l'égalité pour des groupes cibles ou au plan d'embauche pour les personnes handicapées. L'objectif consiste à atteindre un taux d'embauche annuel de 25 % de membres de communautés culturelles, d'anglophones, d'autochtones ou de personnes handicapées dans des postes permanents, occasionnels, à titre d'étudiantes ou d'étudiants, ou de stagiaires.

Pour la période 2012-2013, la Commission comptait 8 personnes des groupes cibles à des postes permanents et occasionnels en fin d'année.

Statut d'emploi	Communauté culturelle	Anglophone	Autochtone	Personne handicapée	TOTAL
Régulier	4	2	–	–	6
Occasionnel	2	–	–	–	2
Étudiant	–	–	–	–	–
Stagiaire	–	–	–	–	–

La directrice de la planification et du développement de la Commission, M^me^ Julie Cerantola, est responsable du respect de cette exigence. Elle peut être jointe au 418 643-2377 ou par courriel à julie.cerantola@ces.gouv.qc.ca.

3.3 EXIGENCES RELATIVES À LA FOIS AUX CLIENTÈLES ET AU PERSONNEL DE LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Les 3 exigences gouvernementales que sont le respect de la qualité de la langue française, la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que le développement durable concernent à la fois les clientèles et le personnel de la Commission.

Emploi et qualité de la langue française dans l'Administration

Conformément à la Politique gouvernementale relative à l'emploi et à la qualité de la langue française dans l'Administration, la Commission a adopté une politique linguistique le 18 octobre 2004 à la suite de l'avis favorable émis par l'Office québécois de la langue française.

Depuis, la Commission veille avec rigueur à l'application de cette politique et au respect des règles prévues par la Charte de la langue française. Elle s'assure que la politique est accessible à tout le personnel, notamment lors de l'accueil de nouvelles recrues. De manière plus concrète, la Commission édite de manière régulière des chroniques linguistiques dans son bulletin interne bimensuel. Par ailleurs, dans ses relations écrites et verbales avec ses clientèles, la Commission s'assure de respecter ses obligations, qui se traduisent essentiellement par l'usage du français.

En complément de sa politique linguistique, la Commission a adopté en 2006 une politique de rédaction non sexiste, toujours en vigueur, dont l'objectif est de faire connaître au personnel de la Commission un ensemble de règles permettant d'assurer une représentation juste des genres au moyen d'une formulation épicène.

La secrétaire générale et directrice des communications de la Commission, M^me^ Johanne Tremblay, est responsable du respect de cette exigence. Elle peut être jointe au 418 643-2377 ou par courriel à johanne.tremblay@ces.gouv.qc.ca.

Égalité entre les femmes et les hommes

Au cours de l'année écoulée, la Commission, comme 26 autres ministères et organismes, a réitéré sa volonté de participer à la mise en œuvre du second Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2015. Ainsi, conformément à l'objectif 2.4 de ce plan d'action, la Commission est maintenant responsable de 4 actions (39 à 42), comparativement à 2 dans le plan d'action précédent. Ces actions sont au cœur de la mission de la Commission et, à cet égard, les résultats atteints au terme de la seconde année de ce plan d'action sont conformes à ce qui a été présenté précédemment. Le tableau suivant présente ces actions et leur degré de réalisation.

Les mesures du Plan d'action sous la responsabilité de la Commission de l'équité salariale		Degré de réalisation depuis 2011
39.	Mettre en œuvre un nouveau programme de vérification de façon à pouvoir intensifier l'effet positif de la Loi sur l'équité salariale dans les entreprises.	Action réalisée à 20 % (voir les objectifs 2.1 et 2.2)
40	Assurer une reddition de compte des entreprises au regard de l'application de la Loi sur l'équité salariale, grâce à la déclaration annuelle de l'employeur en matière d'équité salariale.	Action réalisée à 52 % (voir les objectifs 1.1, 1.2, 3.2 et 4.4)
41.	Offrir aux employeurs un soutien direct en mettant à profit les technologies modernes dans l'implantation des services offerts aux entreprises, particulièrement celles qui emploient moins de 100 personnes.	Action réalisée à 90 % (voir les objectifs 1.1, 1.2 et 1.3)
42.	Renforcer le partenariat en misant sur l'amélioration de l'offre de services auprès des travailleuses ainsi que sur la collaboration de partenaires relayeurs d'information en équité salariale.	Action réalisée à 75 % (voir les objectifs 3.1, 3.2, 3.3 et 3.4)

La secrétaire générale et directrice des communications de la Commission, M^me^ Johanne Tremblay, est responsable du respect de cette exigence. Elle peut être jointe au 418 643-2377 ou par courriel à johanne.tremblay@ces.gouv.qc.ca.

Développement durable

Au cours de l'année, la Commission a poursuivi la réalisation du Plan d'action de développement durable 2009-2013, Pour rendre l'équité durable. Ce plan d'action contribue à l'atteinte des objectifs gouvernementaux, notamment en matière d'information, d'amélioration de la santé et de l'environnement et de réduction des inégalités sociales et économiques. Ces objectifs découlent de la Stratégie gouvernementale de développement durable 2008-2013, pour laquelle une prolongation jusqu'en 2014 a été décidée.

Concrètement, des chroniques portant sur différents aspects du développement durable ont été produites dans le bulletin interne de la Commission et l'ensemble du personnel est sensibilisé lors des journées du personnel. Par ailleurs, la Commission a adopté son Cadre de gestion environnementale 2012-2015. Aussi, dans l'objectif de rendre l'équité durable, un accent très net a été mis sur les partenariats avec des groupes concernés par l'application de la Loi. Enfin, la Commission participe à un comité de travail qui regroupe tous les ministères et organismes présents dans l'édifice du 200, chemin Sainte-Foy, à Québec. Les rencontres de ce comité stimulent les réflexions et les actions, de même qu'elles permettent la tenue d'activités collectives. L'annexe 5 présente de manière plus détaillée la reddition de comptes de la Commission en matière de développement durable pour l'année écoulée.

La secrétaire générale et directrice des communications de la Commission, M^me^ Johanne Tremblay, est responsable du respect de cette exigence. Elle peut être jointe au 418 643-2377 ou par courriel à johanne.tremblay@ces.gouv.qc.ca.

3.4 EXIGENCES QUI NE S'APPLIQUENT PAS À LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Politique de financement des services publics

Ne s'applique pas.

Gouvernance des sociétés d'État

Ne s'applique pas.

Plan d'action gouvernemental *La diversité : une valeur ajoutée*

Ne s'applique pas.

Loi pour assurer l'occupation et la vitalité des territoires

Ne s'applique pas.

Annexe 1

L'ÉQUITÉ SALARIALE AILLEURS AU CANADA ET DANS CERTAINS PAYS EUROPÉENS

Le principe de l'équité salariale entre les femmes et les hommes découle de la Convention n° 100 sur l'égalité de rémunération, adoptée en 1951 par l'Organisation internationale du travail (OIT). À ce jour, cette convention a été ratifiée par 171 pays. L'OIT recommande l'adoption de dispositions légales pour l'application de ce principe, mais les pays signataires demeurent libres de décider du ou des moyens qu'ils souhaitent mettre de l'avant. Dans un récent rapport, le Bureau international du travail a fait état des progrès qui ont été accomplis, mais aussi du fait que certains pays continuent de limiter l'égalité de rémunération au travail « égal, identique, similaire ou essentiellement similaire ».

L'équité salariale ailleurs au Canada

L'Ontario a été la première province canadienne à adopter une loi sur l'équité salariale s'appliquant à la fois aux secteurs public, parapublic et privé; dans ce dernier secteur, la loi ontarienne vise les entreprises qui comptent 10 personnes salariées ou plus. L'Ontario présente le modèle d'intervention le plus semblable à celui du Québec. Sa loi est proactive, c'est-à-dire que « les employeurs sont soumis à l'obligation d'établir un diagnostic permettant de déceler la présence de discrimination salariale dans leur entreprise et, par la suite, de la corriger. »[7] D'autres provinces ont aussi adopté des lois proactives, qui s'appliquent cependant uniquement au secteur public et, dans certains cas, également au secteur parapublic et municipal. C'est le cas du Manitoba (1985), de l'Île-du-Prince-Édouard (1988), de la Nouvelle-Écosse (1988) et du Nouveau-Brunswick (1989). Par ailleurs, les provinces de la Colombie-Britannique, de l'Alberta, de la Saskatchewan ainsi que de Terre-Neuve et Labrador interdisent la discrimination salariale fondée sur le sexe au moyen de lois sur les droits de la personne. Toutefois, ces interdictions de discrimination ne s'appliquent que dans les cas d'emplois identiques ou essentiellement identiques.

Enfin, au palier fédéral, en mars 2009, le gouvernement a adopté la Loi sur l'équité dans la rémunération du secteur public, mais celle-ci n'est toujours pas en vigueur.

---

7. M. T. Chicha (2010). *L'équité salariale : mise en œuvre et enjeux*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais inc., 3e édition.

L'équité salariale dans certains pays européens

Aucun pays ailleurs dans le monde ne présente un modèle d'intervention en tout point comparable à celui du Québec. Cela peut s'expliquer en partie par le fait que les systèmes de relations de travail peuvent varier d'une juridiction à l'autre. Aussi, dans certains pays, les concepts relatifs à l'équité salariale et à l'égalité salariale sont traités simultanément, ou encore la méthode de dépistage des écarts salariaux est différente. Enfin, dans certains cas, la question de l'équité salariale est traitée à l'intérieur d'un modèle d'intervention encore plus vaste visant à la fois l'égalité professionnelle, ce dernier concept étant plutôt considéré ici comme étant l'accès à l'égalité en emploi, c'est-à-dire l'objectif d'une représentation des hommes et des femmes plus équilibrée parmi l'ensemble des catégories d'emplois.

Depuis plus de 3 décennies, des pays européens ont adopté des lois dont l'objectif vise la correction des écarts salariaux dus à la discrimination systémique entre les femmes et les hommes. C'est notamment le cas de la Finlande (1986), de la Suède (1994), de la Suisse (1996) et de la France (2006).

Annexe 2

COMITÉ CONSULTATIF DES PARTENAIRES DE LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Le rôle du Comité consultatif des partenaires consiste à conseiller la ministre du Travail et la Commission de l'équité salariale sur toute question relative à l'application de la Loi sur l'équité salariale, qu'il s'agisse du contenu d'un règlement, de la production d'outils ou encore de difficultés de sa mise en œuvre. Il a été créé par les arrêtés ministériels 2009-001 et 2009-002 du ministre du Travail le 11 juin 2009.

Ses mandats

En 2012, les membres du Comité ont adopté un plan de travail, dont le contenu est étroitement lié au Plan stratégique 2009-2014 de la Commission. Ce plan de travail porte sur le déploiement d'un nouveau programme de vérification, sur la mobilisation des partenaires et sur l'appréciation des outils et des services de la Commission.

Son fonctionnement

Les membres du comité tiennent un minimum de 4 séances par année et les décisions sont prises à la majorité des voix exprimées. La présidente de la Commission dirige les séances et le secrétariat est assuré par la Commission.

Sa composition

Ce comité est composé de 10 membres, dont 2 représentent des personnes salariées non syndiquées, 3, les personnes salariées syndiquées et 5, les employeurs.

Composition du Comité consultatif des partenaires

Représentation des personnes salariées syndiquées	Représentation des personnes salariées non syndiquées	Représentation des employeurs
M^me^ Judith Carroll Confédération des syndicats nationaux (CSN)	M^me^ Hélène Lee-Gosselin Chaire Claire-Bonenfant – Femmes, Savoirs et Sociétés	M^e^ Louise Béchamp Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ)
M^me^ Louise Chabot* Centrale des syndicats du Québec (CSQ)	M^me^ Ruth Rose Fédération des femmes du Québec (FFQ)	M^e^ Gaston Lafleur Conseil québécois du commerce de détail (CQCD)
M^me^ Carole Gingras Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ)		M. Jerry Touzel Conseil du patronat du Québec (CPQ)
		M. Michel Turner Fédération des chambres de commerce du Québec (FCCQ)
		M. François Vincent Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI)

* Depuis son élection à la présidence de la Centrale des syndicats du Québec en juin 2012, M^me^ Chabot ne siège plus au Comité consultatif des partenaires.

Annexe 3

CODE D'ÉTHIQUE ET DE DÉONTOLOGIE DES MEMBRES DE LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Préambule

L'adoption du Code d'éthique et de déontologie des membres de la Commission de l'équité salariale exprime l'adhésion de chacun d'eux aux normes d'éthique et de déontologie établies aux articles 80 et 86 de la Loi sur l'équité salariale (L.R.Q., c. E-12.001) et par le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics édicté, par le Décret numéro 824-98 adopté le 17 juin 1998.

1. Le présent code a pour objet de promouvoir la confiance du public dans l'intégrité et l'impartialité des membres de la Commission en privilégiant des normes élevées de conduite.

2. Les membres de la Commission doivent s'occuper exclusivement des devoirs de leurs fonctions et les exercer à plein temps.

3. Un membre de la Commission est tenu d'exercer ses fonctions dans le respect des principes d'éthique et des règles de déontologie prévus par la Loi, le Règlement sur l'éthique et la déontologie des administrateurs publics et le présent code. En cas de divergence, les principes et les règles les plus exigeants s'appliquent.

   Il doit, en cas de doute, agir selon l'esprit de ces principes et de ces règles. Il doit de plus organiser ses affaires personnelles de telle sorte qu'elles ne puissent nuire à l'exercice de ses fonctions.

4. Un membre remplit son rôle avec rigueur, probité et dignité, dans la tradition d'accessibilité et de célérité attendue du public.

5. Un membre est tenu à la discrétion sur ce dont il a connaissance dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions et est tenu, à tout moment, de respecter le caractère confidentiel de l'information ainsi reçue.

6. Un membre doit, dans l'exercice de ses fonctions, prendre ses décisions indépendamment de toutes considérations politiques partisanes.

   Dans la manifestation publique de ses opinions politiques, un membre doit faire preuve de réserve.

7. Nul membre ne peut, sous peine de déchéance de sa charge, avoir un intérêt direct ou indirect dans un organisme, une entreprise ou une association qui met en conflit son intérêt personnel et celui de la Commission.

   Toutefois, cette déchéance n'a pas lieu si cet intérêt lui échoit par succession ou par donation pourvu qu'il y renonce ou en dispose avec diligence.

8. Un membre doit éviter de se placer dans une situation de conflit entre son intérêt personnel et les obligations de ses fonctions. L'expression « situation de conflit d'intérêts » vise une situation dans laquelle un membre de la Commission a un intérêt privé ou personnel suffisant dans un organisme, une entreprise ou une association qui pourrait influencer ou sembler influencer l'exercice de ses fonctions officielles. Il y a conflit d'intérêts notamment lorsque :

   - le membre peut, eu égard à une situation donnée, en retirer des bénéfices financiers personnels;
   - le membre peut utiliser son pouvoir de décision ou son influence à l'avantage de groupes ou de personnes avec qui il a des liens d'affaires, d'amitié ou de parenté;
   - le membre peut utiliser à son profit personnel les informations auxquelles il a un accès privilégié en raison de ses fonctions.

9. Le membre doit dénoncer tout intérêt direct ou indirect qu'il a dans un organisme, une entreprise ou une association susceptible de le placer dans une situation de conflit d'intérêts, ainsi que les droits qu'il peut faire valoir contre la Commission, en indiquant, le cas échéant, leur nature et leur valeur.

   Le membre doit, dans les 30 jours de son entrée en fonction, remplir le formulaire de déclaration d'intérêts mis à sa disposition par la Commission. Il doit également, de sa propre initiative, remplir de nouveau un tel formulaire si une nouvelle situation indiquée au premier alinéa est survenue depuis sa dernière déclaration.

   La Commission doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la confidentialité des informations fournies en application du présent article.

10. Un membre s'abstient de prendre part aux délibérations de la Commission sur tout sujet où sa partialité pourrait être mise en doute notamment par :

    a) la représentation faite par la firme, le cabinet ou le bureau dont ce membre fait partie ou dont il a fait partie au cours des 2 années précédentes;

    b) l'exercice d'activités professionnelles auprès de toute personne visée ou concernée par le sujet au cours des 2 années précédentes;

    c) l'existence de relations privilégiées avec l'une des personnes visées ou concernées par le sujet ou avec son procureur au cours des 2 années précédentes;

    d) une prise de position publique se rapportant directement au sujet.

11. Un membre ne doit pas confondre les biens de la Commission avec les siens et ne peut les utiliser à son profit ou au profit de tiers.

12. Un membre ne peut utiliser à son profit ou au profit de tiers l'information obtenue dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de ses fonctions.

13. Un membre ne peut accepter aucun cadeau, marque d'hospitalité ou autre avantage que ceux d'usage et d'une valeur modeste.

    Tout autre cadeau, marque d'hospitalité ou avantage reçu doit être retourné au donateur ou à l'État.

14. Un membre ne peut, directement ou indirectement, accorder, solliciter ou accepter une faveur ou un avantage indu pour lui-même ou pour un tiers.

15. Un membre doit, dans la prise de décision, éviter de se laisser influencer par des offres d'emploi.

16. Un ex-membre qui a cessé d'exercer ses fonctions doit se comporter de façon à ne pas tirer d'avantages indus de ses fonctions antérieures au service de la Commission.

    Il ne doit pas divulguer une information confidentielle qu'il a obtenue, ni donner à quiconque des conseils fondés sur de l'information non disponible au public concernant la Commission ou un autre organisme ou une entreprise avec lequel il avait des rapports directs importants au cours de l'année qui a précédé la fin de son mandat.

    Il lui est interdit, dans l'année qui suit la fin de ses fonctions, d'agir au nom ou pour le compte d'autrui relativement à une procédure, à une négociation ou à une autre opération à laquelle la Commission est partie et sur laquelle il détient de l'information non disponible au public.

    Les membres de la Commission ne peuvent traiter, dans les circonstances qui sont prévues au troisième alinéa du présent article, avec l'ex-membre qui y est visé dans l'année où celui-ci a quitté ses fonctions.

17. Le président de la Commission doit s'assurer du respect des principes d'éthique et des règles de déontologie par les membres de la Commission.

18. La Commission doit rendre le présent code accessible au public et le publier dans son rapport annuel.

19. Le rapport annuel de la Commission doit en outre faire état du nombre de cas traités et de leur suivi, des manquements constatés au cours de l'année par les instances disciplinaires, de leur décision et des sanctions imposées par l'autorité compétente ainsi que du nom des membres révoqués ou suspendus au cours de l'année.

20. Les membres en fonction à la date de l'entrée en vigueur du présent code doivent, dans les 30 jours de cette date, remplir le formulaire de déclaration d'intérêts mentionné au deuxième alinéa de l'article 9.

21. Le présent code entre en vigueur le jour de son adoption par la Commission.

ANNEXE 4

DÉCLARATION DE SERVICES AUX CITOYENNES ET AUX CITOYENS DE LA COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

RÉSULTATS DÉTAILLÉS 2012-2013

Notre mission

La Commission de l'équité salariale a pour mission d'assurer l'application de la Loi sur l'équité salariale par l'implantation et le maintien de l'équité salariale dans les entreprises du Québec.

Notre clientèle

La clientèle principale de la Commission de l'équité salariale est composée :

- de personnes salariées, majoritairement des travailleuses, qui occupent des catégories d'emplois à prédominance féminine;
- d'employeurs, qui ont la responsabilité de réaliser l'équité salariale dans leur entreprise;
- d'associations accréditées et de personnes salariées, qui sont associées à la démarche d'équité salariale.

La Commission a aussi la responsabilité d'informer et de sensibiliser l'ensemble de la population en ce qui a trait à la Loi sur l'équité salariale. Les services de la Commission sont gratuits.

Notre service d'accueil

La Commission s'engage à vous offrir un accueil courtois, une réponse diligente et un service de qualité lors de tout échange relativement à vos droits, vos obligations et vos besoins. Cela signifie que le personnel de la Commission :

Indicateurs	Résultats 2012-2013
• Reçoit votre appel téléphonique tous les jours ouvrables de 8 h 30 à 17 h. • Vous réfère clairement, dans les messages d'accueil des boîtes vocales, à une autre personne en cas d'urgence. • Se présente clairement lorsqu'il entre en contact avec vous. • Donne l'information requise dans un langage clair. • Mets à votre disposition un site Web convivial et en constante évolution pour mieux répondre à vos besoins. • Préserve la confidentialité des renseignements et traite vos demandes et votre dossier avec impartialité.	L'ensemble de ces engagements a été fidèlement respecté par la Commission.

Nos services de conseil et de formation

La Commission assiste les employeurs qui ont à réaliser et à maintenir l'équité salariale dans leur entreprise. Elle soutient et conseille aussi les associations accréditées, les personnes salariées et toute autre personne ou organisation qui fait appel à ses services. Cela signifie que la Commission s'engage à :

Indicateurs	Résultats 2012-2013
• Répondre à votre appel en moins de 5 minutes, et ce, pour 95 % des appels.	• Le personnel a répondu en moins de 5 minutes à 99 % des appels reçus. Le temps moyen d'attente avant de joindre le personnel est de 17 secondes.
• Prendre en charge votre demande et à communiquer avec vous dans un délai moyen d'un jour ouvrable après la réception de votre appel téléphonique ou de votre demande de service acheminée par courrier électronique dans les cas où votre demande requiert un service spécialisé et dans un délai moyen de 5 jours ouvrables pour les demandes reçues par courrier postal.	• Le personnel a répondu aux demandes à la suite d'un appel téléphonique, d'un courriel ou d'un courrier postal dans un délai d'un jour ouvrable dans 98 % des cas. À cet égard, on peut souligner que dans les situations d'assistance spécialisée, le taux de satisfaction de la clientèle a été de 99 %.
• Vous expliquer la procédure applicable, si la situation décrite relève du mandat de la Commission.	• Le personnel a expliqué la procédure applicable concernant la Loi à toutes les clientèles qui ont fait appel à la Commission.
• Vous diriger, s'il y a lieu, vers les ressources les plus appropriées, si la situation décrite ne relève pas du mandat de la Commission.	• Le personnel a dirigé 303 personnes vers les ressources gouvernementales appropriées à la suite de la description de leur situation.
• Offrir des sessions de formation adaptées aux besoins des employeurs et des autres groupes concernés.	• Le personnel de la Commission a dispensé 35 sessions de formation.

Notre service d'enquête et de vérification

Dans les fonctions qui lui sont conférées par la Loi sur l'équité salariale, la Commission a le mandat, dans un premier temps, de faire enquête à la suite d'une plainte ou d'un différend ou de sa propre initiative, notamment par son programme de vérification et, dans un deuxième temps, de déterminer, par décision, les mesures à prendre pour que l'équité soit atteinte ou maintenue dans une entreprise.

Indicateurs	Résultats 2012-2013
Si vous êtes **la partie qui porte plainte** ou qui soumet un différend, cela signifie que la Commission s'engage à :	755 plaintes et 6 différends ont été déposés au cours de l'année 2012-2013.
• Vous transmettre, dans un délai de 2 jours ouvrables, un accusé de réception accompagné d'information sur la procédure suivie par la Commission.	• Ce délai de 2 jours a été respecté dans l'ensemble pour les plaintes et les différends reçus, à l'exception des plaintes concernant le Conseil du trésor, la Ville de Montréal et pour certains centres de la petite enfance (CPE). Le délai supplémentaire a permis de faciliter le traitement administratif de ces dossiers.
• Prendre contact avec vous dans les 15 jours de la réception de la plainte ou du différend.	• Dans le cas des différends, toutes les parties requérantes ont été contactées dans ce délai de 15 jours. Ce fût également le cas dans les dossiers de plaintes, à l'exception des plaintes concernant le Conseil du trésor, la Ville de Montréal et certains CPE.
• Communiquer avec vous régulièrement pour vous informer de l'évolution de votre dossier.	• Cela a été fait dans tous les cas, une fois le dossier attitré à une personne enquêtrice.
• Traiter, de façon générale, les plaintes et les différends dans un délai moyen de 12 mois, sauf pour les situations exceptionnelles liées à la complexité de certains dossiers.	• Le délai moyen de traitement des dossiers déposés au cours de l'année 2012-2013 et pour lesquels une décision a été rendue au cours de la même année est de 176 jours.
Si vous êtes **l'employeur** et qu'une plainte ou un différend vous concerne, cela signifie que la Commission s'engage à :	
• Vous informer de la date de cette plainte, de sa teneur et de la disposition en vertu de laquelle elle a été portée. • Prendre contact avec vous et à vous informer du cheminement de la plainte ou du différend. • Vous fournir l'information et les références pertinentes relatives à vos obligations concernant l'application de la Loi sur l'équité salariale.	Dans tous les cas, l'employeur a été informé par lettre de la réception d'une plainte et de la date à laquelle elle a été déposée. Une fois le dossier attitré à une personne enquêtrice, l'employeur a été informé de la teneur de la plainte ainsi que de la disposition en vertu de laquelle elle a été déposée. La personne enquêtrice l'a de plus informé quant au cheminement du dossier et lui a fourni l'information et les références pertinentes quant à ses obligations concernant l'application de la Loi.
Si vous êtes **l'employeur** et que la Commission procède à une vérification, cela signifie que la Commission s'engage à :	
• Communiquer avec vous si votre entreprise est sélectionnée à cette fin. • Vous renseigner et vous soutenir si des correctifs doivent être apportés à la situation de l'équité salariale dans votre entreprise pour la rendre conforme à la Loi.	Lors de chaque vérification entreprise, l'employeur visé a été avisé par écrit de l'ouverture de son dossier. Lorsque nécessaire, l'employeur a été joint par téléphone et a été renseigné par la personne enquêtrice attitrée au dossier ou par le Service de renseignements de la Commission, le cas échéant.

Notre service de conciliation

Dans certaines situations, la Commission de l'équité salariale offre une démarche de conciliation afin de favoriser un règlement entre les parties. Cela signifie que la Commission s'engage à :

Indicateurs	Résultats 2012-2013
• Prendre contact dans les 15 jours avec les parties lorsqu'elles acceptent, sur une base volontaire, l'offre de conciliation.	• Dans la plupart des cas, la conciliatrice ou le conciliateur assigné au dossier communique avec les parties dans un délai moyen de 15 jours suivant l'acceptation de l'offre de conciliation.
• Informer les parties du déroulement du processus de conciliation.	• Les parties sont informées au fur et à mesure du déroulement du processus et elles sont invitées à y participer activement.
• Accompagner les parties dans le but d'en arriver à un accord conforme à la Loi.	• La conciliation exige en moyenne 5 rencontres afin de parvenir à une entente.

Amélioration des services

Améliorer nos services	Résultats 2012-2013
Si vous n'avez pas obtenu satisfaction des services offerts par le personnel de la Commission, vous avez la possibilité de déposer une plainte au Bureau de la présidente de la Commission, qui s'engage à y répondre dans un délai maximal de 30 jours ou à vous informer des raisons du délai supplémentaire.	Aucune plainte n'a été déposée au Bureau de la présidente au cours de l'année.

ANNEXE 5

DÉVELOPPEMENT DURABLE : ACTIONS RÉALISÉES EN 2012-2013

Objectif gouvernemental 1	Objectif organisationnel 1	Action 1	Cibles et indicateurs	Résultats atteints
Mieux faire connaître le concept et les principes de développement durable. Favoriser le partage des expériences et des compétences en cette matière ainsi que l'assimilation des savoirs et savoir-faire qui en facilitent la mise en œuvre.	Augmenter la connaissance de la Loi sur le développement durable et des principes qui y sont inscrits dans une perspective globale de changements comportementaux.	Contribuer à la mise en œuvre du Plan gouvernemental de sensibilisation et de formation des personnels de l'administration publique.	• 100 % du personnel joint d'ici 2011. • Taux du personnel joint par les activités de sensibilisation au développement durable Viser qu'au moins 50 % du personnel possède une connaissance suffisante du concept de développement durable pour le prendre en considération dans ses activités régulières d'ici 2013. • Taux du personnel ayant acquis une connaissance suffisante du concept de développement durable pour le prendre en considération dans ses activités régulières	Pour la première cible, 100 % du personnel a déjà été sensibilisé. En ce qui a trait à la deuxième cible, l'action se poursuit de manière régulière. Durant l'année, la Commission diffuse des chroniques sur différents sujets dans son bulletin interne bimensuel, *L'Échelle*, afin de sensibiliser le personnel au développement durable. En 2012-2013, 5 chroniques ont été diffusées. Par ailleurs, la Commission participe aux rencontres du comité sur le développement durable, qui regroupe l'ensemble des ministères et organismes présents dans l'édifice du 200, chemin Sainte-Foy, à Québec.

Objectif gouvernemental 4	Objectif organisationnel 2	Action 2	Cibles et indicateurs	Résultats atteints
Poursuivre le développement et la promotion d'une culture de la prévention et établir des conditions favorables à la santé, à la sécurité et à l'environnement.	Contribuer activement au maintien et à l'amélioration de la santé physique et psychologique du personnel.	Miser sur les meilleures pratiques permettant d'offrir au personnel un environnement de travail favorisant la santé, la sécurité et la qualité de vie.	• 10 activités d'ici 2013 • Nombre et type d'activités pour informer et promouvoir la santé globale des personnes au travail • Nombre de mesures révisées ou mises en place Réviser ou mettre en place des mesures préventives et de soutien.	La Commission a poursuivi sa participation aux rencontres du Comité du centre d'activité physique Tonus 200 (ministères et organismes de l'édifice du 200, chemin Sainte-Foy, à Québec). Ce partenariat offre, sur les lieux du travail, la possibilité de suivre des cours de groupe et de devenir membre du centre, qui offre aussi des services de kinésiologie. La Commission rembourse à son personnel 20 % du coût de l'abonnement, jusqu'à un maximum de 120 $ par personne par année financière (abonnement annuel ou inscription à des cours de groupe). La Commission accueille aux quinzaines dans ses bureaux une massothérapeute qui offre des massages sur chaise. Enfin, à des fins préventives, des spécialistes en ergonomie procèdent à des modifications et de nouveaux ajustements aux postes de travail.

Objectif gouvernemental 6	Objectif organisationnel 3	Action 3	Cibles et indicateurs	Résultats atteints
Appliquer des mesures de gestion environnementale et une politique d'acquisitions écoresponsables au sein des ministères et des organismes gouvernementaux.	Encourager l'adoption de pratiques écoresponsables dans les activités quotidiennes de gestion de la Commission de l'équité salariale.	Mettre en œuvre des pratiques et des activités contribuant aux dispositions de la Politique pour un gouvernement écoresponsable.	Avoir adopté un cadre de gestion environnementale en 2011. • État d'avancement de la mise en œuvre d'un cadre de gestion environnementale, de mesures contribuant à l'atteinte des objectifs nationaux de gestion environnementale et de la mise en œuvre de pratiques d'acquisitions écoresponsables Avoir mis en œuvre au moins 6 mesures ou activités pour contribuer directement à l'atteinte des objectifs nationaux de gestion environnementale. Avoir mis en œuvre au moins 5 pratiques d'acquisitions écoresponsables.	Le 29 octobre 2012, la Commission a adopté un Cadre de gestion environnementale 2012-2015. Malgré ce retard quant à la cible visée, la Commission avait déjà mis en place des mesures de gestion environnementale et des pratiques d'acquisitions écoresponsables. Ces mesures vont de l'utilisation de la vidéoconférence pour relier le personnel de Québec et de Montréal à la configuration des imprimantes pour l'impression recto verso par défaut, en passant par l'accessibilité à un système de récupération multimatières (papier/carton, verre, métal, plastique) pour l'ensemble du personnel. En ce qui a trait aux pratiques d'acquisition écoresponsables, la Commission a notamment convenu d'acquérir des d'imprimantes moins dommageables pour l'environnement et des cartouches d'impression au laser remises à neuf.

Objectif gouvernemental 11	Objectif organisationnel 4	Action 4	Cibles et indicateurs	Résultats atteints
Révéler davantage les externalités associées à la production et à la consommation de biens et de services.	Accroître la visibilité de l'équité salariale au Québec en faisant ressortir ses effets sur l'efficacité et la prospérité économiques.	Travailler de concert avec des partenaires relayeurs d'information en misant notamment sur les bénéfices économiques de la réalisation de l'équité salariale dans les entreprises.	Avoir travaillé avec 5 partenaires et avoir réalisé 5 initiatives d'ici 2013. • Nombre de partenaires relayeurs d'information • Nombre d'initiatives réalisées	Plusieurs nouveaux partenariats ont été mis en place avec des organisations patronales et syndicales, des groupes de femmes et d'autres organismes communautaires qui agissent en soutien à la main-d'œuvre féminine; 36 organisations étaient concernées en 2011-2012 et les travaux d'échanges se sont poursuivis en 2012-2013. De plus, des échanges ont eu lieu avec de nouveaux partenaires potentiels dans l'administration publique. La cible fixée ici est donc largement dépassée.

Objectif gouvernemental 26	Objectif organisationnel 5	Action 5	Cibles et indicateurs	Résultats atteints
Prévenir et lutter contre la pauvreté et l'exclusion sociale.	Consolider les partenariats pour accroître la pénétration du concept de l'équité salariale dans les pratiques organisationnelles et la culture québécoise.	Renforcer le partenariat pour améliorer l'offre de service auprès des travailleuses, surtout les travailleuses non syndiquées, immigrantes et issues des communautés culturelles.	• 3 ententes • Nombre d'ententes de partenariat • Au moins 10 sessions de formation d'ici 2013 • Nombre de sessions de formation données par des partenaires et destinées aux travailleuses.	Voir l'objectif 3.3 des résultats relatifs au Plan stratégique.

Les objectifs gouvernementaux suivants n'ont pas été retenus par la Commission de l'équité salariale dans son Plan d'action. Ces objectifs ne correspondent pas à la mission de la Commission de l'équité salariale dans le contexte de l'élaboration d'un plan d'action en développement durable.

Orientations de la Stratégie gouvernementale	Objectifs gouvernementaux non retenus dans le Plan d'action de la Commission de l'équité salariale
Informer, sensibiliser, éduquer et innover	2, 3 et 5
Produire et consommer de façon responsable	7 à 10
Accroître l'efficience économique	12
Répondre aux changements démographiques	13 à 17
Aménager et développer le territoire de façon durable et intégrée	18 à 20
Sauvegarder et partager le patrimoine collectif	21 à 23
Favoriser la participation à la vie collective	24 et 25
Prévenir et réduire les inégalités sociales et économiques	27 et 29

RÉFÉRENCES

BARRETT, Rowena (2012). *Attitudes of Gender Pay Equity in Smaller Firms : A Study of Firms Predominantly Based in Western Australia*, Economic security for women, 46 p.

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL (2011). *L'égalité au travail : un objectif qui reste à atteindre*, rapport du directeur général, Conférence internationale du travail, 100e session.

CANADA. STATISTIQUE CANADA, *Enquête sur la population active*, 1997 et 2011, Tableau – 010.

CANADA. STATISTIQUE CANADA, Registre des entreprises - *Structure des industries canadiennes*, décembre 2012 (totalisations personnalisées).

CHICHA, Marie-Thérèse (2010). *L'équité salariale : mise en œuvre et enjeux*, Cowansville, Les Éditions Yvon Blais inc., 3e édition.

CHICHA, Marie-Thérèse (2006). *Analyse comparative de la mise en œuvre du droit à l'égalité de rémunération : modèles et impacts*, Genève, Bureau international du travail, 79 p. (Document de travail).

DROLET, Marie (2011). « Pourquoi l'écart salarial entres les hommes et les femmes a-t-il diminué? », Statistique Canada, *L'emploi et le revenu en perspective*.

FABI, Bruno et Richard LACOURSIÈRE (2006). « Attraction et fidélisation d'employés qualifiés : les PME sont-elles dans la course? », dans *InfoPME*, vol. 6, n° 2.

QUÉBEC. COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE (2006). *La Loi sur l'équité salariale, un acquis à maintenir : rapport du ministre du Travail sur la mise en œuvre de la Loi sur l'équité salariale*, Québec, Commission de l'équité salariale, 119 p.

QUÉBEC. INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC (2011). *Rémunération horaire moyenne et évolution du pouvoir d'achat selon diverses caractéristiques, résultats selon le sexe, Québec, 1997-2011 (en dollars de 2002)*, Enquête sur la population active de Statistique Canada, 2011. Traitement : ISQ.

QUÉBEC. SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE (2006). *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait : Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes*, 91 p.

QUÉBEC. SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE (2011). *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait : Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2015*, 132 p.

Commission
de l'équité salariale
Québec